



وثيقة ٩ د . صورة من الخطة الإستراتيجية





كلية التمريض

الخطة الاستراتيجية

٢٠٢٠-٢٠١٥

فريق الاعداد

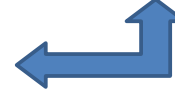
الوظيفة	الاسم	
عميد الكلية	ا.د/ ايناس قاسم على قاسم	١
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	ا.د/ امال السيد شحاتة	٢
وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	ا.د/ مها محمد خليفة	٣
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	ا.د/ منال موسى ابراهيم	٤
مدير وحدة الجودة	ا.م.د/ جيهان محمد دياب	٥
رئيس معيار التخطيط الاستراتيجي	أ.م. د. مرفت ابراهيم الدهشان	٦
عضو في معيار التخطيط الاستراتيجي	ا.م.د/ صباح محمد ابراهيم	٧
عضو في معيار التخطيط الاستراتيجي	د. شيماء عبدالهادي بدوي	٨
عضو في معيار التخطيط الاستراتيجي	د. صفاء ابراهيم شنتلة	٩
عضو في معيار التخطيط الاستراتيجي	د.هناء محمد أبو شريدة	١٠
عضو في معيار التخطيط الاستراتيجي	د. كريمة ابراهيم البري	١١

مسؤول المراجعة الداخلية للخطة الإستراتيجية



إ.د / وفاء زهران مدير وحدة الجودة بجامعة المنوفية

مسؤول المراجعة الخارجية للخطة الإستراتيجية



كلمة الاستاذ الدكتور/ عادل مبارك

رئيس الجامعة



تسعي جامعة المنوفية لتكون من ضمن اول خمسمائة جامعة على المستوى الدولي وهو الامر الذى يلقي عليها مسئولية كبيرة في مواكبة التطور الدولي في ملف التعليم العالي حتى تصبح رائدة وقائدة في هذا الاطار . كما انها تستهدف صقل شخصية الطلاب والانفتاح الاكاديمي والعلمي والثقافي على مجتمعها المصري ومحيطها العربي والدولي .

ولذلك كانت خطتها الاستراتيجية خطوة رائدة ومهمة في تحقيق اهدافها سواء فيما يتعلق بالعملية التعليمية او العملية البحثية او تكوين شخصية الخريج . كما ان الجامعة تطلق طاقات وحداتها من الكليات والمعاهد بها نحو افاق التميز والجودة . وتعتز جامعة المنوفية بكلية التمريض اذ تمثل مربعا مهما فيها حيث تحظى برامجها الدراسية بالجودة والتطور نحو افاق دولية . ونقدم للقارئ الكريم خطتها الاستراتيجية المتميزة في هذا الاطار والتي تواكب بها كليات ومعاهد التمريض في العالم المتقدم وسوف تقدم الجامعة كل الدعم اللازم لتطبيق هذه الخطة ونجاحها في تحقيق اهدافها.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

رئيس الجامعة
أ.د / عادل مبارك



كلمة الاستاذة الدكتورة عميد كلية التمريض – جامعة المنوفية

عملت كلية التمريض – جامعة المنوفية على اعتناق الفكر الاستراتيجي وداومت على العمل به منذ وضع أول خطة استراتيجية لها في عام 2010 باعتبارها احد المكونات الاساسية للإدارة الاستراتيجية لجامعة المنوفية التي أصبحت في المصاف الاولى بين نظرائها من الجامعات المصرية وقناعة من الكلية في مواكبة التطورات العالمية ومن منطلق دورها الرائد في إنتاج ونشر المعرفة والمهارات في مجال التمريض والحفاظ على المشاركة المجتمعية فقد قامت بتطوير رسالتها واستراتيجيتها وبرامجها وأنشطتها البحثية في ضوء رؤية ورسالة الجامعة واحتياجات المجتمع القومي والإقليمي والعالمي وانطلاقا من هذا المعترك وحتى لا تخرج الكلية عن مسارها في مسيرة الركب والتقدم وتبوء الدولية فقد بذلت الكلية الجهد المتفاني في محاربة الفساد الذي هو آفة التقدم واعلاء مبدأ الثواب والعقاب وانتهجت الشفافية في القول والعمل وأعملت العدالة دون تمييز مع الحرص على الارتقاء بالبحث العلمي ونوعية التعليم التمريضي من خلال تحديث برامجها في ضوء المعايير العالمية وبما يحقق المعايير القومية وذلك لإحداث طفرة في مستوى الخريج ليصبح الأعلى تنافسية بين خريجي الكليات المناظرة . بالإضافة إلى الخطى الجادة من الكلية للحصول على الترشح للاعتماد الدولي من إحدى الجهات الدولية في مجال تعليم التمريض . وتعمل الكلية على ترسيخ ثقافة الجودة بين جميع المنتمين لها بمختلف شرائحهم مع الحرص على انتهاز مبدأ العمل الجماعي بروح الفريق وتطوير مواردها المالية والبشرية في ضوء ما تحظى به من دعم قوى ومستمر من الجامعة.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته
عميد الكلية
د. / ايناس قاسم علي قاسم

رؤية الجامعة Vision

"جامعة المنوفية باعتبارها احدى مؤسسات التعليم العالى فى مصر تأمل أن تكون من بين الجامعات الرائدة عربيا وأفريقيا فى تنمية المجتمع ورفاهية المعارف".

رسالة الجامعة Mission

"الإسهام فى البناء الثقافى والمعرفى والخلقى للإنسان وتعميق الإلتئام الوطنى من خلال تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية وفقا للمعايير المرجعية لتحقيق التنمية المستدامة للبيئة الريفية والصناعية وكسب ثقة المجتمع بما يحقق للجامعة ميزة تنافسية"

رؤية الكلية ←

أن تكون الكلية رائدة في مجال التعليم التمريضي و البحث العلمي علي المستوي المحلي و الاقليمي و الدولي.

To be a pioneer collage in the field of nursing education and scientific research at the local, regional and international level.

رسالة الكلية ←

"إعداد خريج راند في مجال التعليم التمريضي والبحث العلمي وخدمة المجتمع و منافسا محليا و اقليميا مراعي المبادئ و القيم الاخلاقية"

Preparation of a leading graduate in the field of nursing education, scientific research and community service who compete locally and regionally, maintaining the principles and moral values".

٧

← محتويات الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠/٢٠١٥

رقم الصفحة	المحتويات
١١	التعريف بالكلية
١٣	مقدمة
١٤	منهجية إعداد الخطة
١٥	الملامح الأساسية للخطة الاستراتيجية
١٧	المبادئ التربوية في بناء الخطة الاستراتيجية للكلية
١٩	مراحل إعداد الخطة
٢٠	المرحلة الأولى: الإعداد للخطة
٢١	التحليل البيئي
٢٥	تحديد واختيار الاستراتيجيات المناسبة
٢٦	المرحلة الثانية: نتائج تحليل الفجوة
٣١	المرحلة الثالثة: دراسة الوضع التنافسي للكلية

٨

نتائج دراسة الوضع التنافسى للكلية	٣٢
المرحلة الرابعة :القيم الحاكمة	٣٤
المرحلة الخامسة :الإطار العام للخطة الاستراتيجية	٣٧
صياغة الرؤية والرسالة	٣٧
الغايات النهائية و الأهداف الاستراتيجية	٣٨
المرحلة السادسة :وضع السياسات العامة للكلية	٣٩
المرحلة السابعة :الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية الكلية	٤٤

التعريف بالكلية

- تقع جامعة المنوفية بمحافظة المنوفية بمنطقة الدلتا شمال القاهرة، حيث صدر قرار السيد رئيس الجمهورية رقم (٣٢١) لسنة ١٩٨٧ بشأن إنشاء كلية التمريض جامعة المنوفية ومما يميز كلية التمريض أنها أنشأت على معايير أكاديمية مرجعية معتمدة على المعايير الدولية للتمريض (NLN) National League of Nursing من خلال ورش عمل عام ١٩٨٧ برئاسة رئيس لجنة المعايير الأمريكية للتمريض وعميد كلية التمريض آن ذاك – جامعة ماسيتوستش ببوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية، وعضوية كل من رئيس القطاع الطبي ونقابة التمريض لمصر ولمحافظة المنوفية و أساتذة من كليات الطب والتمريض من مختلف الجامعات وخريجات كليات التمريض وكلاء وزارة الصحة وممثلهم.
- بدأت الكلية أولاً بإعداد برامج الدراسات العليا لدرجتي الماجستير والدكتوراه عام ١٩٨٨-١٩٨٩ لعلوم التمريض ولإعداد كوادر من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تم إيفاد عدد كبير من الهيئة المعاونة الى بعثات خارجية وداخلية قبل بدء الدراسة الفعلية لمرحلة البكالوريوس عام ١٩٩١ - ١٩٩٢ .
- كذلك وتحرص كلية التمريض – جامعة المنوفية على انتهاج مبدأ التخطيط الاستراتيجي لتحقيق رؤيتها ومنهجيتها في تطوير وزيادة العملية التعليمية مما يلزم اتباع الخطوات العلمية الحديثة وتحديد الفجوة بين الوضع الحالي ومقارنتها برؤية الكلية المنشود الوصول اليها ومن ثم صياغة رسالة الكلية وتحديد أهدافها الاستراتيجية بما يستوجب وجود خطة ٢٠١٥-٢٠٢٠ ، وقد روعي عند وضعها أن تكون مرتبطة بالخطة الاستراتيجية للجامعة.
- وقد قامت الكلية بوضع هذه الخطة لتكون مرجعا للقيادات بالكلية من عميد وكلاء ورؤساء اقسام و قيادات إدارية وغيرهم .وقد اشتملت الخطة على خطة تنفيذية يعمل الجميع على تحقيقها في ظل التزام من القيادات بتنفيذ الاهداف وفقا للإطار الزمنى والتنسيق والتكامل بين اقسام وادارات الكلية المختلفة من اجل تحقيق مستقبل افضل للكلية.
- وفي العام الجامعى ٢٠١٢-٢٠١٣ تم التحاق الطلبة الذكور بالكلية

الأقسام العلمية
• قسم التمريض الباطني الجراحي
• قسم تمريض صحة الأم وحديثي الولادة
• قسم تمريض الأطفال
• قسم تمريض صحة الأسرة و المجتمع
• قسم التمريض النفسي والصحة النفسية
• قسم إدارة التمريض
• قسم تمريض الحالات الحرجة والطوارئ (عام ٢٠١٨)
• قسم تمريض المسنين (عام ٢٠١٨)

مقدمة

تحرص كلية التمريض - جامعة المنوفية على انتهاز مبدأ التخطيط الاستراتيجي لتحقيق رؤيتها ومنهجيتها في تطوير وريادة العملية التعليمية مما يلزم اتباع الخطوات العلمية الحديثة وتحديد الفجوة بين الوضع الحالي ومقارنتها برؤية الكلية المنشود الوصول اليها ومن ثم صياغة رسالة الكلية وتحديد أهدافها الاستراتيجية بما يستوجب وجود خطة استراتيجية للكلية على مدى خمس سنوات ٢٠١٥ - ٢٠٢٠، وقد روعي عند وضعها أن تكون مرتبطة بالخطة الإستراتيجية للجامعة. وقد قامت الكلية بوضع هذه الخطة لتكون مرجعا للقيادات بالكلية من عميد ووكلاء ورؤساء اقسام و قيادات أدارية و غيرهم . وقد إشتملت الخطة على خطة تنفيذية يعمل الجميع على تحقيقها في ظل الالتزام من القيادات بتنفيذ الاهداف وفقا للاطار الزمنى والتنسيق والتكامل بين اقسام وادارات الكلية المختلفه من اجل تحقيق مستقبل افضل للكلية.

الاطار العام للخطة الاستراتيجية لكلية التمريض جامعة المنوفية:-

اولاً : منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية.

ثانيا : الملامح الاساسية للخطة الاستراتيجية.

ثالثاً : المبادئ التربوية في بناء الخطة الاستراتيجية.

رابعاً : مراحل اعداد الخطة الاستراتيجية

اولاً / منهجية إعداد الخطة:

تم تشكيل لجنة من الاقسام العلمية المختلفة لتمثيل الاقسام والوحدات الادارية لوضع الخطة الاستراتيجية للكلية.

وقد تم اعداد الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض وفق منهجية علمية ارتكزت علي مجموعة من الاساليب والمبادئ التالية:

اسلوب تشاركي: وتم ذلك من خلال التعاون بين كلية التمريض جامعة المنوفية والجامعة وادارة المشروعات بالوزارة و الهيئة القومية لضمان جودة التعلم والاعتماد والمجتمع المدني والمستفيدين.

اسلوب تعاوني متكامل: وتم من خلال دراسة الواقع الفعلي للكلية في جميع الاقسام المختلفة لتحقيق تكاملها علي جميع المستويات التعليمية والاشرفية والتنفيذية المختلفة.

اسلوب علمي: حيث تم الاعتماد علي البيانات بعد التأكد من صحتها وجمعها بالوسائل التي اقترتها الهيئة القومية لضمان جودة التعلم والاعتماد وتحليل الوضع الراهن للكلية المبني علي اسس وقواعد علمية متفق عليها واستنتاج نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات ومن ثم تحديد الاهداف الاستراتيجية والاستراتيجيات المتبعة لتحقيقها.

الاستفادة من الخبرات التاريخية المترجمة في تطوير التعليم: بعد الدراسة والتحليل الناقد لتلك الخبرات والتي تمثلت ليس فقط في الدراسات والبحوث المتميزة من جهات متعددة اهتمت بتطوير التعليم العالي بل ايضا بالتجارب المتميزة في التطوير التي تمت داخل وزارة التعليم العالي نفسها خلال فترات سابقة في صورة مشروعات تاسيس نظم ضمان الجودة بالكليات مشروع ضمان الجودة والاعتماد (QAAP1, QAAP2) ومشروعات التطوير المستمر والتاهيل للاعتماد.

تواصل الخبرات الدولية: وقد أدي اعضاء هيئة التدريس المتميزون بكلية التمريض جامعة المنوفية دورا مؤثرا في هذا الاتجاه حيث وفروا العديد من المعايير العالمية خاصة ما يخص البحوث والدراسات العليا وكذا بمشاركتهم الفعالة في تطبيق وتحقيق المعايير الاكاديمية للتعليم بكلية التمريض جامعة المنوفية والمعلنه من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

تنمية المهارات ودعم القدرات المؤسسية: لقد كان شعار التعليم من خلال العمل هو المبدأ الاساسي لبناء الخطة الاستراتيجية وقد نتج عن ذلك دعم مؤسسي لاعضاء هيئة التدريس المشاركين بالخطة و بناء كوادر اكتسبت المهارات و المعارف المهنية من خلال التفاعل الحي.

ثانيا / الملامح الاساسية للخطة الاستراتيجية:

تتلخص ملامح الخطة في أربعة ملامح رئيسية:

1. الالتزام بمعايير الجودة في كل ما تقوم به الكلية من أنشطة وخدمات.
2. التكامل والشمول.
3. الالتزام بالنظم والمعايير المحلية والاقليميه والدولية.
4. القابلية للتنفيذ في اطار زمني محدد

الملح الاول - : (الجودة)

ترتكز المرحلة الحالية من مراحل تطوير التعليم العالي بمصر علي مبدأ التنافسية المبني علي تطبيق معايير الجودة في جميع أنشطة العملية التعليمية بالجامعات مستهدفة انتاج خريج متميز وفقا للمواصفات والمعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد كحد ادني للمواصفات الواجب توافرها في

خريج الكلية حيث تعتبر الكلية هي وحدة الفعل ووحدة التغيير وميدان تحقيق الجودة في كل جوانب العملية التعليمية ، وتعتبر الخطة الاستراتيجية للكلية في مجملها اداة لتحقيق التحول في نموذج التعليم العالي من النموذج التقليدي الي نموذج حديث يعكس الاتجاهات العلمية - ووضع المتعلم في بؤرة الاهتمام وتنميته تنمية شاملة -عن طريق تطوير البرامج والمقررات وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم والمعلومات والاتصال ، والتقويم ، وانماط القيادة والحوكمة وتنمية الموارد البشرية ، والبحث العلمي وخدمة المجتمع كما نلاحظ في هذه الخطة ان الاهتمام والتركيز ليس فقط باتاحة الجودة بل ايضا بعدالة توزيعها علي كل مجالات العمل داخل الكلية

الملح الثاني : التكامل والشمول

ونعني بهذا الملح ان الجودة لا تتحقق بذاتها او مستقلة عن المتغيرات الاخرى . ومن اهم المتغيرات التي يجب ان تتكامل مع الجودة ، نظم الحوافز ، نظم الرقابة والمساءلة . وهذه المتغيرات بالنسبة للخطة هي بمثابة الشروط الضرورية لنجاح جهود التطوير . وقد تأكد هذا الملح بوضوح بالخطة بوجود معيار الموارد المالية والمادية والقيادة والحوكمة وإدارة الجودة و التدريس والتعلم ، والمعايير الاكاديمية والبرامج التعليمية وباقي المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد لكل نواحي مجالات ومعايير الجودة للمؤسسات التعليمية والتي تضمن الأداء المتميز والنواتج القياسية والمعيارية المتفقتة مع المعايير العالمية. وقد عكست الخطة الاستراتيجية للكلية في كل مكوناتها واهدافها وتوجهات واهداف الجامعة لاستمراره حفاظ الكليه على الاعتماد طبقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

الملح الثالث : الالتزام بالقواعد والنظم المحلية والدولية

نظرا للمتغيرات العالمية وتوقيع مصر علي اتفاقية التجارة العالمية ونتيجة لثورة الاتصالات والمعلومات فكان لا بد من تحول المعايير ومستويات الاداء من المستوي المحلي الي المستوي العالمي سواء بالقواعد او النظم المسيطرة علي الاداء والعمليات وكان ذلك بالالتزام بمعايير ضمان جودة التعليم الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي تتفق وتتسق مع المعايير والقواعد والنظم المحلية والدولية.

١٥

الملح الرابع: القابلية للتفيذ في اطار زمني محدد

تعد هذه الخطة من الخطط متوسطة المدى ولما كانت معايير الاعتماد المقررة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والواجب علي الكلية استيفاؤها هي الاساس في حساب التكلفة فان الخطة تتطلب اشكالا جديدة من تخصيص الموارد لتطوير التعليم العالي تختلف عن الاشكال التقليدية للتمويل ، وعلية فقد قامت وزارة التعليم العالي بتوفير ما يلزم من تمويل و دعم فني وتقني لحفاظ الكلية علي الاعتماد المؤسسي والاكاديمي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عن طريق الدعم المقدم من جامعة المنوفيه.

ثالثا / المبادئ التربوية في بناء الخطة الاستراتيجية للكلية:

تتلخص المبادئ التربوية لبناء الخطة الاستراتيجية في ستة مبادئ رئيسية وهي:

١. الايمان بأن كل طالب له الحق في التعلم تعلمنا عالي الجودة.
٢. استخدام اساليب وانماط غير تقليدية للتعليم والتعلم.
٣. الايمان بضرورة بناء ثقافة التقويم المستمر علي اساس معايير واضحة لكل من الاستاذ والطالب.
٤. أن يكون هناك مسؤولية واضحة قائمة علي شراكة مؤكدة في كل موقع من مواقع العمل بالكلية وخارجها.
٥. وجود بنية واضحة لكل عمل تربوي.
٦. بناء بيئة اجتماعية داعمة للطلاب والعاملين وهيئات التدريس داخل الكلية.

المبدأ الاول - :الايمان بأن كل طالب له القدره على التعلم تعلمنا عالي الجودة.

يتلخص هذا المبدأ في ان كل الطلاب قادرون - متي توافر الاطار الصحيح للتعليم والتعلم ، ومتي توافرت لهم الادوات الصحيحة الملائمة - علي الوصول الي اعلي مستويات التعلم. ان الفكرة الرئيسية في تطوير التعليم الجامعي هي تقديم تعليم عالي الجودة حيث تعتمد الخطة علي اساس ان الطالب الذي توافرت فيه الشروط والمواصفات التي حققت له الالتحاق بالكلية قادرا علي الوصول الي اعلي مستويات التعلم بصرف النظر عن ظروف الطالب الاقتصادية او الدينية أو

١٦

العرقية أو أي من الظروف عدا رغبة الطالب ومدى بذلة للجهد في عمليات التعلم المهني للكلية ، ولذا فإن الخطة تعمل علي دعم وصول الطلاب الي اعلي المستويات المهنية التي تحقق من خلال قياس نتائجه بنظم تقويم الأداء المقننة.

المبدأ الثاني - :استخدام اساليب وانماط غير تقليدية لاساليب التعليم والتعلم.

يتحقق هذا المبدأ الاساسي في عدة نقاط نوجزها فيما يلي:

مراجعة التوصيف الوظيفي لمهام عميد الكلية ورئيس القسم من كونه يقوم بالاعمال الادارية والمالية بصورة اساسية الي الاهتمام الاكبر بعمليات التعليم والتعلم ، بحيث تكون مهمتهم الاولى تحسين عمليات التعليم والتعلم حيث تقع المسؤولية على المستوى الاكاديمي للكلية على كل من العميد والوكلاء ورؤساء الاقسام واعضاء هيئة التدريس لتحقيق المخرجات التعليمية التي لا تقل عن المعايير ومواصفات الخريج المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد و الاهتمام بالتدريب المستمر والرعاية والتوجيه علي كيفية تحسين وسائل التدريس. لذلك تقع التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس في محور الاهتمام باساليب عرض المحتوي حيث يسمح لاعضاء هيئة التدريس بابتكار وسائل وطرق التدريس للوصول الي اعلي درجات التعلم الفعال وتسجيل الطرق والاساليب المتبعة في توصيف المقررات وملف المقرر والتي توضح بدرجة او باخري مدي دمج التكنولوجيا بالعرض الفعال للمحتوى والتي تؤكد علي هذه الخطة الاستراتيجية حتي يصبح هناك درجة مقبولة من المعيارية التدريسية التي ترفع درجة الثقة من الطلاب والمستفيديون من المنتج الفعلي لاعضاء هيئة التدريس وليكون هناك مرجعية واقعية علمية يستند عليها مبدأ المحاسبية بالكلية كما يجب ان نوضح ان الخطة تشجع تطبيق نماذج تنمية الابداع والتفكير الناقد وتنمية المهارات الذهنية للطلاب مما يؤهلهم لحل المشكلات العملية بعد التخرج بمهارة عالية.

المبدأ الثالث : الايمان بضرورة بناء ثقافة التقويم المستمر علي اساس معايير واضحة لكل أطراف العملية التعليمية

يتطلب هذا المبدأ العمل علي التنمية المستمرة لاداء الطلاب للتأكد من الوصول الي المعايير القومية المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وكذلك بناء نظام للتقويم الشامل والمستمر باعتباره الوسيلة الوحيدة للتحقق من وصول الطلاب الي المستويات المطلوبة وعلية فتركز الخطة علي ترسيخ ثقافة التقويم الشامل والمستمر . وتقتضي ثقافة التقويم علي ترسيخ مبدأ آخر وهو مبدأ المساواة ، والمبدأ يتطلبان بيئة تعليمية تتحقق فيها الشفافية التي تمكن الطلاب من معرفة الأداء المتوقع منه في المواقف التعليمية المختلفة سواء الاكاديمية أو المتعلقة بالانشطة الطلابية كما تمكن هذه البيئة الاستاذ الجامعي من تحديد ما هو متوقع منة تجاة الطلاب وما يجب منة ان يعلمه لطلابه وباي معايير وما هي المعايير والمقاييس المستخدمة في القياس والتقييم والتقويم والمساءلة.

١٧

المبدأ الرابع : أن يكون هناك مسؤولية واضحة قائمة علي شراكة مؤكدة في كل موقع من مواقع العمل بالكلية وخارجها

قامت هذه الخطة علي الايمان بأن ضمان نجاح أي عمل يتوقف علي أن يكون هناك مسؤولية محددة عن الانشطة مما يضمن الشراكة الواضحة المثمرة بين المعنيين بالكلية وأن يكرس هؤلاء الشركاء وقتا وجهدا كافيا للمشاركة في تحقيق الاهداف النهائية المتفق عليها، ويرتكز هذا المبدأ علي تحديد المسؤولية وتوسيع قاعدة المشاركة الذي يولد الشعور بملكية العمل، ويتوقف نجاح الكلية علي شعور الشركاء والمستفيدين بملكيتهما في اطار واضح من المسؤولية والمساءلة مما يدعم بناء حوكمة رشيدة مستندة الي قيادة متميزة ومشاركة مجتمعية واسعة ومعدل عالي من الانفتاح علي المجتمع الخارجي.

المبدأ الخامس :وجود بنية واضحة لكل عمل تربوي

قدمت هذه الخطة عملا متكاملًا ذو بنية واضحة متكاملة متمثلة في معايير الجودة الصادره من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لتحقيق هدف محدد وهو القدرة علي انتاج خريج مطابق للمواصفات المحلية والقومية.

المبدأ السادس :بناء بيئة اجتماعية داعمة للطلاب والعاملين وهيئات التدريس داخل الكلية.

يعني هذا المبدأ الاهتمام بالطلاب والعاملين وهيئات التدريس من النواحي الانسانية غير المتعلقة بالتحصيل الاكاديمي أي انها تهتم بالدعم الاجتماعي حيث تؤمن الادارة الاكاديمية بالكلية وبالوزارة بأهمية الجانب الاجتماعي حتي يتسني للمؤسسة من تحقيق اهدافها الاكاديمية وبالتالي نجد اهتمام الخطة بالطلاب المتفوقين والمتعثرين دراسيا وكذلك الاهتمام بالجانب الاجتماعي لاعضاء هيئة التدريس والعاملين للوصول الي ما يسمى الرضا الوظيفي بالمؤسسة.

رابعا / مراحل اعداد الخطة:

تم وضع الخطة الاستراتيجية من خلال المراحل كالتالي:

- 1 . الاعداد و التحضير للخطة الاستراتيجية.
- 2 . تحليل الفجوة.
- 3 . دراسة الوضع التنافسي للكلية.
- 4 . وضع القيم الحاكمة.
- 5 . وضع الاطار العام للخطة الاستراتيجية.

١٨

٦. وضع السياسات العامة للكلية.
٧. وضع الخطة التنفيذية.
٨. التقويم والمتابعة.
٩. خطة ادارة المخاطر.

المرحلة الأولى الإعداد والتحضير للخطة الاستراتيجية

تم تنفيذ هذه المرحلة علي أربع خطوات كالتالي:

أ) الخطوة الاولى (الإعداد للخطة):

الاستمرار فى رفع وعى المجتمع الداخلى للكلية بمفهوم التخطيط الاستراتيجى.

ب) الخطوة الثانية (وسائل جمع البيانات):

وتشمل الوسائل المستخدمة فى جمع البيانات.

ج) الخطوة الثالثة (تحليل البيانات):

وتشمل آلية جمع بيانات التحليل البيئى للكلية (SWOT ANALYSIS) وتحليلها

أ) الخطوة الاولى (الإعداد للخطة)

وتشمل الأتي:

- عمل بعض التعديلات على تشكيل لجنة التخطيط الاستراتيجي من حيث اضافة بعض الاعضاء للجنة و عدد من الطلاب لاستيفاء مهام ومسؤوليات مرحله الإعداد للخطة

- الاستمرار فى رفع وعى السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلبة والموظفين عن مفهوم التخطيط الإستراتيجي وذلك عن طريق اعطاء عدد من الندوات لكل فئه منفصلة (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة- الموظفين من الادارات المختلفة بالكلية -طلبة وطالبات من المستويات الدراسية المختلفة).
- بناء قدرات أعضاء فريق التخطيط الاستراتيجي الجدد بحضور دورات وندوات عن التخطيط الاستراتيجي في مركز ضمان الجودة بجامعة المنوفيه
- تعيين خبير للاستعانة بسيادته كإستشاري في التخطيط الاستراتيجي حيث قام الخبير بعقد دورات عن مفهوم التخطيط الاستراتيجي، التحليل البيئى الرباعى، تحليل الفجوة لأعضاء الفريق وأيضاً لمجتمع الكلية لرفع وعى وثقافة التخطيط الأستراتيجي لديهم.
- عقد اجتماعات دورية لأعضاء الفريق مع الخبير لمتابعة التقدم وسير العمل في الخطة الاستراتيجية .
- عقد اجتماعات مع رؤساء المعايير لتوضيح أدوارهم في وضع الخطة التنفيذية لتطبيق الخطة الإستراتيجية.

ب) الخطوة الثانية(وسائل جمع البيانات)

تشتمل هذه الخطوة على الوسائل المستخدمة فى جمع البيانات الخاصة بالتحليل البيئى الرباعى للكلية والمتمثلة فى استبيان التحليل البيئى الرباعى، التقارير الواردة من قبل مستقيدى الخدمة وكذلك نتائج التحليل البيئى الرباعى للخطة الاستراتيجيه السابقه

استبيان التحليل البيئى الرباعى والذى تم مراجعته وتحديثه من قبل أعضاء فريق الخطة الأستراتيجية و الخبير الاستراتيجى وتم مراجعته من قبل مستشارين وحدة ضمان الجودة بالكلية. كذلك تم عمل دراسة استطلاعية للاستبيان على عينة ممثلة من الفئات المستهدفة المختلفة(القيادة الاكاديمية بالكلية-أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم -ادارين -الطلاب -مستقيدى الخدمة - الخريجين) وبناءا على نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبيان تم عمل التعديل النهائى و اضافة بعض النقاط وكذلك اضافة جزء وصفى يتيح للفئة المستهدفة ملء الاستبيان كتابة خمس نقاط رئيسية من قوة ، ضعف، تهديدات، و فرص.

كذلك التقارير الواردة من قبل مستقيدى الخدمة: تم الاستعانة بتقارير مستقيدى الخدمة بمؤسسات الرعاية الصحية الخاصة بالرضا عن مستوى اداء الخريج

ج) الخطوة الثالثة(تحليل البيانات)

تشمل آلية جمع البيانات وتحليلها:

١. تم توزيع استمارات الاستقصاء على الأطراف المعنية من البيئة الداخلية وتشتمل علي:

- أعضاء هيئة التدريس من الاقسام العلمية
- الهيئة المعاونة من الاقسام العلمية
- الطلاب من الفرق الدراسية المختلفة
- الموظفين و الإداريين و الفنيين من الادارات المختلفة

٢. تم توزيع استمارات الاستقصاء علي الأطراف المعنية من البيئة الخارجية وتشتمل علي مستفيدي الخدمة مثل المديرين و العاملين بالمؤسسات الصحية الخاصة والحكومية ووزارة الصحة
٣. تم تجميع الاستمارات من الأطراف المعنية من البيئة الداخلية و الخارجية
٤. مراجعة البيانات بالاستمارات وتدقيقها.
٥. تم تحليل البيانات كميًا و كيفيًا و الذي في ضوئه تم تحديد عوامل القوة و الضعف الناتجة من تحليل البيئة الداخلية و الفرص و التهديدات الناتجة من تحليل البيئة الخارجية بناء على العوامل التي تم تكرارها من قبل الفئة المستهدفة.
٦. تم عرض و مناقشة نتائج التحليل البيئي للإطمئنان على مدى مصداقية نتائج التحليل البيئي.
٧. تم اعتماد نتائج التحليل البيئي من المجالس المعنية

نتائج التحليل الرباعي (SOWT Analysis)

نقاط القوة (Strengths):

- (١) حصول الكلية على الاعتماد لجميع برامجها.
- (٢) اعتماد الكلية في جميع أنشطتها على التخطيط الاستراتيجي.
- (٣) يوجد بالكلية وحدة لإدارة الجودة ومرتبطة بمركز الجودة بالجامعة.
- (٤) استحداث وحدات إدارية جديدة لمقابلة احتياجات تطوير العملية التعليمية للكلية مثل وحدة الكورث - وحدة الخريجين .
- (٥) يوجد توصيف وظيفي شامل لجميع الوظائف بالكلية.
- (٦) توجد وحدة ذات طابع خاص بالكلية (مركز الخدمة العامة) تقوم بوضع برامج تعليمية وتدريبية تساعد في توفير الموارد المالية للكلية.
- (٧) يوجد قواعد بيانات الكترونية للطلبة و أعضاء هيئة التدريس.

- (٨) مشاركة الطلاب في اللجان المختلفة بالكلية.
- (٩) وجود اتفاقيات تعاون بين الكلية وبعض المستشفيات الخاصة مثل (مستشفى مجدى يعقوب ، مستشفى العربي بأشمون، مستشفى المدينة الطبية.....الخ) لتدريب طلبة الامتياز مما يتح لهم الفرص للاستفادة من خبرات الموجودين بهذه المستشفيات وتحسين مهارات ومعلومات الخريجين بالإضافة الى توفير فرص عمل للخريجين.
- (١٠) وجود العدالة وعدم التمييز و الشفافية بين: أعضاء هيئة التدريس ، الهيئة المعاونة ، الطلاب ، و العاملون .
- (١١) وجود مطبوعات تشير الى حقوق الملكية الفكرية والنشر وأداب و اخلاقيات المهنة.
- (١٢) وجود صندوق شكاوى واقتراحات.
- (١٣) وجود آلية لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين.
- (١٤) وجود الية (وسائل) لقياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين واعضاء هيئة التدريس.
- (١٥) وجود موقع إلكتروني للكلية على موقع الجامعة ويتم تحديثه بصفه دورية.
- (١٦) وجود نظام لصيانة الأجهزة و المعدات والمباني بالكلية.
- (١٧) وجود العلامات الارشادية المناسبة لتحقيق الامن والسلامة في المبنى للطلاب و أفراد الكلية.
- (١٨) وجود نظام مفعّل للإرشاد الاكاديمي والدعم الطلابي بالكلية.
- (١٩) وجود دليل للطلاب متاح لجميع الطلاب.
- (٢٠) وجود أنشطة غير أكاديمية للطلبة.
- (٢١) اشتراك الكلية في عدد من قواعد البيانات مثل science direct و Ovid و Gale و ProQuest وتوافر الكتب والمراجع الحديثة بمكتبة الكلية.
- (٢٢) وجود معلمين متصلين بشبكة الأنترنت بالكلية .
- (٢٣) وجود معلم متعدد الاغراض مجهز بالأجهزة الحديثة (٣٠ جهاز كمبيوتر بملحقاته).
- (٢٤) وجود عدد ٢ معلم متكامل و ١٨ معلم لتعليم المهارات الإكلينيكية.
- (٢٥) وجود قاعدة بيانات تضم أعضاء هيئة التدريس وأنشطتهم البحثية والتعليمية والمجتمعية.
- (٢٦) وجود صفحة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة على الفيس بوك
- (٢٧) وجود دعم مادي من الجامعة للمساهمة في الأبحاث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

- (٢٨) وجود دعم مادي لأعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية داخل الوطن وخارجه .
 (٢٩) وجود أعضاء هيئة تدريس بالكلية سبق حصولهم على جوائز تشجيعية.
 (٣٠) وجود لائحة الدراسات العليا طبقا لنظام الساعات المعتمدة.
 (٣١) زيادة أعداد الطلاب المسجلين بالدراسات العليا مقارنة بالسنوات السابقة.
 (٣٢) وجود قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا المسجلين للدرجات العلمية بالكلية.
 (٣٣) تنوع الخلفية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

نقاط الضعف (Weaknesses):

- (١) عدم وجود لائحة مالية لوحدة ضمان الجودة بالكلية.
 (٢) هجرة عدد من أعضاء هيئة التدريس والذهاب الى إعارات خارجية خاصة الحاصلات على درجات علمية من الخارج.
 (٣) ضعف ميزانية البحث العلمي.
 (٤) عدم وجود طلبة وأقدين على مستوى جميع البرامج.

الفرص (Opportunities):

- (١) توفير فرص عمل (حكومية) لعدد من الطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريوس.
 (٢) التحسين المستمر في تكنولوجيا الاتصالات والانترنت وطرق التعليم والتعلم.
 (٣) وجود دعم الهيئة القومية ووزارة التعليم العالي للجودة والاعتماد لتطوير البرامج والحصول على الاعتماد.
 (٤) وجود مؤسسات علاجية وصحية كافية بالمحافظة والمحافظات المجاورة (طنطا - القاهرة) لتدريب الطلاب .
 (٥) وجود مؤسسات علاجية وصحية تحتاج لخريجي الكلية.
 (٦) إتاحة المهام العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

- (٧) وجود منح وبعثات كافية للهيئة المعاونة.
 (٨) تقديم مشروعات بحثية وبرامج مشتركة مع جهات علمية (كليات تمريض الوجه البحري – كلية تمريض أسبوط)
 (٩) وجود دعم من الجامعة للقيام ببعض أنشطة خدمة المجتمع (نظام القوافل).

التحديات

- (١) منافسة الكليات الحكومية المناظرة والجامعات الخاصة وطرحتها برامج جديدة لسد إحتياجات سوق العمل.
 (٢) وجود عماله خارجية تعمل في مجال التمريض مما تهدد من فرص العمل لخريج الكلية.
 (٣) وجود معاهد خاصة واكاديميات للتدريس في مجال التمريض ليست بالكفاءة المطلوبة مما تهدد من سمعة التمريض الفنية لخريج الكلية .

تحديد واختيار الاستراتيجيات المناسبة:

بناء على التحليل الرباعي وجد أن الاستراتيجية الأكثر مناسبة هي استراتيجية التطوير والمتابعة ولتطبيقها تم تنفيذ الآليات الأتية للاستفادة من مصادر القوة و الفرص المتاحة للتغلب علي نقاط الضعف و مواجهة التهديدات و تشمل علي:

١. الية تطوير التعليم و التعلم.
 ٢. الية تطوير برامج الدراسات العليا والبحث العلمي لتواكب إحتياجات المجتمع.
 ٣. الية تطوير خدمة المجتمع و المشاركة المجتمعية.

المرحلة الثانية

تحليل الفجوة

بمقارنة الوضع الراهن للكلية طبقا لنتائج التحليل البيئي مع الاهداف الاستراتيجية المستهدف تحقيقها تم تحليل الفجوة وتحديد الاحتياجات طبقا للأولويات كما يلي:

أولا: البيئة الداخلية

الوضع الحالي	الوضع المأمول	أنشطة للتغلب علي الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> غياب ثقافة التخطيط الاستراتيجي عند البعض. 	<ul style="list-style-type: none"> نشر ثقافة التخطيط الاستراتيجي عند جميع العاملين بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عمل ندوات توعوية عن التخطيط الاستراتيجي.
<ul style="list-style-type: none"> عدم وجود لائحة مالية لوحدة ضمان الجودة بالكلية 	<ul style="list-style-type: none"> وجود لائحة مالية لوحدة ضمان الجودة بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> مخاطبة الجامعة بتخصيص جزء من الميزانية لوحدة الجودة.
<ul style="list-style-type: none"> تقييم الاداء للجهاز الإداري يتم بصفة شهرية مما يزيد من الضغط النفسي للموظفين الى جانب الجهد والوقت المستغرق لعمل التقييم بصفة شهرية. احتياج الخطة التدريبية الى تحديث . 	<ul style="list-style-type: none"> نظام مطور ومفعّل لتقييم الجهاز الإداري. خطة تدريبية محدثة ومعلنة ومعتمدة. 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير نظام تقييم اداء اعضاء الجهاز الإداري مبني على معايير معلنة تشمل كيفية التقييم ومعايير ومؤشراته وكذلك وسائل الاخطار بالنتائج وواجه الاستفادة منها بصفة سنوية او نصف سنوية. عمل استقصاءات لتحديد الاحتياجات التدريبية للأداريين.

<ul style="list-style-type: none"> تحفيز الأداريين على حضور دورات تنمية الجهاز الإداري لتحسين الأداء في العمل 		
<ul style="list-style-type: none"> تحديث خطة تنمية الموارد الذاتية بالكلية. أنشاء وحدات ذات طابع خاص تساهم في زيادة الموارد المالية للكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> خطة الموارد الذاتية للكلية محدثة . 	<ul style="list-style-type: none"> خطة تنمية الموارد الذاتية تحتاج الى تحديث .
<ul style="list-style-type: none"> تحديث خطة صيانه الاجهزة والمعدات والمباني بالكلية. متابعة أعمال الصيانة وتحديث المبني. 	<ul style="list-style-type: none"> خطة محدثة لصيانة الأجهزة والمعدات. 	<ul style="list-style-type: none"> خطة صيانه الاجهزة والمعدات والمباني بالكلية تحتاج الى تحديث.
<ul style="list-style-type: none"> تحديث خطة التدريب الميداني للطلاب. عمل بروتوكولات تعاون جديدة مع مستشفيات جديدة تستوعب أعداد الطلاب. وتوفر بيئة تعليمية مناسبة للطلاب. تفعيل استخدام المحاكاة في المعامل للتغلب على زيادة عدد الطلاب في أماكن التدريب العملي. 	<ul style="list-style-type: none"> خطة تدريب ميداني محدثة ومعتمدة. 	<ul style="list-style-type: none"> خطة التدريب الميداني للطلاب تحتاج الى تحديث
<ul style="list-style-type: none"> تفعيل الية جذب الطلاب الوافدين والاعلان عنها ورقيا وكترونيا. وضع برنامج البكالوريوس وبرامج الدراسات العليا على موقع الكلية. الاعلان عن مواعيد وكيفية التسجيل والأوراق المطلوبة للتسجيل ورقيا وكترونيا. عمل بروتوكولات تعاون مع جهات خارجية . 	<ul style="list-style-type: none"> ألية جذب الطلاب الوافدين مفعلة ومعلنة. 	<ul style="list-style-type: none"> الية جذب الطلاب الوافدين تحتاج الى تفعيل

<ul style="list-style-type: none"> التعريف بالكلية والدراسة بها في المحافل العلمية. 		
<ul style="list-style-type: none"> تحفيز أعضاء هيئة التدريس على كتابة مشاريع بحثية والتقدم بها للجهات التي تعلن عن إستعدادها لتمويل مثل هذه المشاريع البحثية. وضع خطط فعالة لتسويق نتائج البحوث وذلك لخدمة المجتمع المدني. مخاطبة الجهات الخارجية والجامعة لتوفير منح تعليمية داخلية وخارجية لأعضاء هيئة التدريس. تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه للاستفادة من المنح الدراسية والمهام العلمية. 	<ul style="list-style-type: none"> وجود مشاريع بحثية ممولة. 	<ul style="list-style-type: none"> محدودية الحصول على مشاريع بحثية ممولة
<ul style="list-style-type: none"> دراسة أحتياجات المجتمع المحلي والبيئة المحيطة. تحديث خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. زيادة التواصل مع مؤسسات المجتمع المدني والمستفيدين من الخدمة. عمل اتفاقيات تعاون مشترك بين مؤسسات المجتمع المحلي والأقليمي. اشتراك ممثلين لقطاعات المجتمع المختلفة والمستفيدين من الخدمة في مجالس الكلية 	<ul style="list-style-type: none"> خطة خدمة المجتمع محدثة وموثقة ومعلنة. تفعيل وتعظيم دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة تحتاج الى تحديث.

٢٧

<ul style="list-style-type: none"> المختلفة لتعظيم دور الكلية في خدمة المجتمع والاستفادة من استطلاعات الرأي. حث جميع أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة والطلاب على المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. 		
---	--	--

ثانياً: البيئة الخارجية
(التحديات)

م	التحديات	الحلول المقترحة
١	مناقسة الكليات الحكومية المناظرة والجامعات الخاصة وطرحها برامج جديدة لسد إحتياجات سوق العمل	<ul style="list-style-type: none"> تحديث البرامج الخاصه بالكلية.
٢	وجود عماله خارجيه تعمل في مجال التمريض مما تهدد من فرص العمل لخريج الكلية	<ul style="list-style-type: none"> وضع قوانين من قبل المسؤولين لمنع العماله غير المؤهله في مجال التمريض

٢٨

المرحلة الثالثة

دراسة الوضع التنافسي للكلية

تعد دراسة الوضع التنافسي هي إحدى خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية وقد تم اختيار كليتي التمريض جامعة طنطا والزقازيق (على المستوى المحلي) وذلك لتحديد الوضع التنافسي لكلية التمريض-جامعة المنوفية

أسباب اختيار الكليات محل الدراسة:

تم اختيار الكليتين نظرا لانهما اقرب كليات التمريض بالنسبة لكلية التمريض - جامعة المنوفية من حيث طبيعة البرامج الدراسية ، كذلك فهما كليتين معتمدتان من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

أدوات الدراسة:

تم إعداد استبيان لدراسة الوضع التنافسي للكلية على المستوى المحلي والإقليمي بواسطة أعضاء لجنة التخطيط الاستراتيجي واشتمل الاستبيان على عدد من العناصر كالآتي:

نتائج دراسة الوضع التنافسي:

م	عناصر التقييم	الزقازيق	المنوفية	طنطا
١	عدد الأقسام	٧	٨	٧
٢	صفحة الكلية	مكتملة	مكتملة	مكتملة
٣	عدد أعضاء هيئة التدريس	١ استاذ متفرغ ، ٥ استاذ ، ١٣ استاذ مساعد ، ٢١ مدرس	٥ استاذ متفرغ ، ١٠ استاذ ، ٢٥ استاذ مساعد ، ٣٥ مدرس	٨ استاذ متفرغ ، ٧ استاذ ، ١٥ استاذ مساعد ، ٢٥ مدرس

٤	المؤتمرات	يوجد	يوجد	يوجد
٥	المعامل	حاسب الي ، تشريح ، معامل تمريض	مهارات ، اوسكى ، معامل تمريض ، بنك اسنلة ، تصحيح الكترونى والمعمل المتكامل	مهارات ، اوسكى ، معامل تمريض ، بنك اسنلة ، تصحيح الكترونى
٦	الفيديو كونفرانس	لا يوجد	لا يوجد	يوجد
٧	الوكلاء	وكيل الكلية لشنون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وكيل الكلية للدراسات العليا	وكيل الكلية للدراسات العليا وكيل شئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشنون خدمة المجتمع	وكيل الكلية لشنون الدراسات العليا وكيل الكلية لشنون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشنون خدمة المجتمع
٨	مشاريع التطوير	QAAP	HEEP, CIQAP, NCSRAS Erasmus Plus	HEEP, CIQAP, NCSRAS
٩	الدرجات الممنوحة	بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه	بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه	بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه – دبلومة
١٠	التسجيل من الخارج للدراسات العليا	يوجد	يوجد	يوجد
١١	الوحدات الخاصة	وحدة التعليم التمريضي المستمر	مركز الخدمة العامة	مركز الخدمة العامة

		EDC		
يوجد	يوجد	يوجد	انظمة الكترونية وتقنية اتصالات على اعلى مستوى	١٢
يوجد	يوجد	يوجد	زيادة اقبال المراكز الطبية بالجامعة والخاصة والتامين الصحي على طالبات الامتياز	١٣
يوجد	يوجد	لا يوجد	حصول عدد من اعضاء هيئة التدريس على شهادة محكم اقليمي ودولي في الجودة	١٤
يوجد	يوجد	يوجد	وجود لجنة اخلاقيات البحث العلمي	١٥
يوجد	يوجد	يوجد	وجود عدد من المراكز الطبية المتخصصة	١٦
يوجد	يوجد	لا يوجد	حصول عدد من اعضاء هيئة التدريس على جوائز مالية من قبل الجامعة للنشر الدولي	١٧

المرحلة الرابعة

وضع القيم الحاكمة

القيم الحاكمة:

يتطلب نجاح الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض جامعة المنوفية أن تتبنى الكلية منظومة من القيم الحاكمة والتي تمثل الحاكم الأساسي لسلوكيات العاملين داخل الكلية. ولتدعيم وتطبيق هذه القيم تسعى الكلية لأدراج هذه القيم ضمن المحاور الرئيسية الثلاث و هي التعليم و التعلم ، و الدراسات العليا والبحوث ، و خدمة المجتمع و تنمية البيئة مما يساعد الكلية على تحقيق رؤيتها و رسالتها . وتشمل هذه القيم:

القيم الحاكمة (Core Values):

Professionalism (المهنية)

The skill, good judgment, and polite behavior that is expected from a person who trained to do a job

هي المهارة والحكم الجيد والسلوك المهذب المتوقع من الفرد الذي تم تدريبه للقيام بمهنة ما.

Justice (العدالة)

The establishment or determination of rights according to the rules of law or equity

إرساء الحقوق تبعا لقواعد المساواة والقانون

Transparency (الشفافية)

The principle to create an environment in which information related to current conditions, decisions, and actions are

available, visible, understandable and more identified by publishing timely and openness to all parties involved.

هي مباد خلق بيئه تكون فيها المعلومات المتعلقة بالظروف والقرارات والاعمال الحاليه متاحه ومنظوره ومفهومه وبشكل اكثر تحديدا من خلال النشر في الوقت المناسب والانفتاح لكل الاطراف ذوى العلاقه

(الابتكار) Innovation

a positive change in efficiency, productivity, quality, competitiveness and market share through application of better solutions that meet new requirements and existing market needs.

تغير ايجابي في الكفاءه الانتاجيه, الجوده, التنافسيه ومشاركه سوق العمل من خلال تطبيق أفضل الحلول التي تلبى المتطلبات الجديده والاحتياجات الحاليه لسوق العمل.

(الانتماء) Belonging

It is a human emotional need to be an accepted member of a group. Humans tend to have an inherent desire to belong. The need to belong is the need to give and receive attention to and from others.

هو شعور انساني لاحتياج الفرد أن يكون عضوا مقبولا في الجماعه والرغبه في الانتماء وهو الرغبه في العطاء والحصول على الاهتمام من الاخرين.

(التميز) Excellence

College of Nursing believes that positive behavior and outstanding for all employees of the college is the way to achieve its vision and mission, and so the college to provide outstanding programs and strengthen the various activities that achieve excellence and positive competitiveness and reward outstanding students and faculty and assistants and staff members.

تؤمن كلية التمريض بأن السلوك الإيجابي و التميز لجميع العاملين بالكلية هو الطريق لتحقيق رؤيتها ورسالتها و لذلك تقوم الكلية بتقديم برامج متميزة و تدعيم

الأنشطة المختلفة التي تحقق التميز و التنافسية الإيجابية و مكافأة المتميزين من الطلاب و أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة والعاملين

(التمكين) Empowerment

Believes in the College of Nursing, the need to achieve decisions on the level of academic departments and administrative units and students as the college supports the trend towards decentralization in the making and decision-making.

تؤمن كلية التمريض بضرورة تنفيذ القرارات على مستوي الأقسام العلمية و الوحدات الإدارية و الطلاب حيث أن الكلية تدعم التوجه نحو اللامركزية في صنع و اتخاذ القرار

(الدولية) Internationality

Means dealing effectively in global or cross-cultural environments and using information from different sources around the world.

التعامل بفاعلية مع البيئات الثقافية المختلفه وتوظيف المعلومات من مختلف المصادر على مستوى العالم

المرحلة الخامسة

وضع الأطار العام للخطة الاستراتيجية

تم في هذه المرحلة وضع الأطار العام للخطة الاستراتيجية لكلية التمريض - و التي اشتملت على إعادة صياغة و تحديث رؤية و رسالة الكلية بناء على نتائج التحليل البيئي ، و وضع الغايات النهائية المستهدفة و تحديد الأهداف الاستراتيجية ، ثم تحديد واختيار الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق الاهداف الاستراتيجية ، ثم السياسات العامة بالكلية .وقد تم عند صياغة الرؤية والرسالة و الأهداف الإستراتيجية مراعاة أن تكون منبثقة و متوافقة مع رؤية و رسالة و الأهداف الإستراتيجية لجامعة المنوفية ، كما تم عرضهم و مناقشتهم مع الأطراف المعنية من داخل و خارج الكلية ، ثم نشرهم

صياغة الرؤية والرسالة و القيم

رؤية الكلية (Vision of the Collage):

أن تكون الكلية رائدة في مجال التعليم التمريضي و البحث العلمي علي المستوي المحلي و الاقليمي و الدولي.

To be a pioneer collage in the field of nursing education and scientific research at the local , regional and international level.

رسالة الكلية (Mission of the Collage):

"إعداد خريج رائد في مجال التعليم التمريضي و البحث العلمي وخدمة المجتمع و منافسا محليا و اقليميا مراعي المبادئ و القيم الاخلاقية"

Preparation of a leading graduate in the field of nursing education, scientific research and community service who compete locally and regionally, maintaining principles and moral values".

الغايات النهائية والاهداف الاستراتيجية للكلية

الغايات النهائية :-

٣٥

- ١- التميز في التدريس و التعليم لزيادة القدرة التنافسية لطلاب الكلية
 - ٢- رفع الكفاءة المؤسسية و تنمية الموارد الذاتية و المالية للكلية
 - ٣- تطوير و دعم البحث العلمي و تركيزه علي خدمة المجتمع
 - ٤- تطوير و دعم العلاقات و المشاركة مع مؤسسات المجتمع المختلفة
- الاهداف الاستراتيجية :-

- ١- تنمية قدرات الطلاب التعليمية لتخريج كوادر متميزة في التخصصات التمريضية المختلفة.
- ٢- تطوير المعايير الاكاديمية و البرامج التعليمية لتتماشي مع التطور الإلكتروني و احتياجات سوق العمل.
- ٣- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة لتطوير كفاءة التعليم و البحث العلمي.
- ٤- تطوير سياسات خدمات الطلاب و الخريجون.
- ٥- تحديث الهيكل التنظيمي للكلية بما يتوافق مع المستجدات و احتياجات سوق العمل.
- ٦- تفعيل نظم الممارسات الاخلاقية لرفع كفاء الاداء المؤسسي بالكلية.
- ٧- تنمية الموارد الذاتية للكلية.
- ٨- تنمية المهارات البحثية و دعم الإنتاج العلمي و النشر الدولي لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة.
- ٩- تطوير برامج الدراسات العليا في مجالات التمريض المختلفة لتواكب متطلبات سوق العمل.
- ١٠- تعزيز المشاركة المجتمعية و جهود تنمية البيئة.

المرحلة السادسة

٣٦

وضع السياسات العامة للكلية

تم مراجعة واستحداث السياسات العامة للكلية في قطاعات التعليم والتعلم ، الدراسات العليا والبحث العلمي، خدمة المجتمع وتنمية البيئة و السياسات المالية والادارية للكلية.

سياسة التعليم والتعلم

1. السعى للحصول على الاعتماد الدولي للبرنامج الدراسي لمرحلة البكالوريوس
2. تبنى معايير اكااديمية مرجعية عالمية (علامة مرجعية) للبرامج التعليمية لمرحلة البكالوريوس
3. تحديث الاستراتيجيات لجذب الطلاب الوافدين
4. استحداث برامج جديدة تتواءم مع احتياجات سوق العمل على المستوى المحلى والاقليمى.
5. رفع كفاءة التعليم و التعلم من خلال مواكبة التطورات فى تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و توظيفها فى البرامج الاكاديمية من حيث المحتوى و اساليب التدريس و التقييم
6. نشر ثقافة التعلم الذاتى و المستمر بين الطلاب و اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة لاكتساب مهارات و عادات التعلم الذاتى
7. تعزيز سبل التقييم العملي والنظري للطلاب بإتباع التقنيات الحديثة.
8. تطوير النظام الالكتروني للفاعلية التعليمية مشتملة (تطوير ميكنة الكنترول للبرامج الدراسية بنظام الساعات المعتمدة و التسجيل و الارشاد الاكاديمى ... الخ)
9. تعزيز نظام المقيمين الخارجيين
10. تعظيم مشاركة مستفيدي الخدمة فى تحديث البرامج الدراسية فى مرحلة البكالوريوس.
11. استحداث نظام الكترونى لشئون الخريجين.
12. التشجيع على الإبداع بما لا يتعارض مع أخلاقيات المهنة والبحث العلمي.
13. تعظيم الاستفادة من المشاريع البحثية للطلاب فى تطوير الخدمات التعليمية المقدمة.
14. تشجيع التبادل الطلابى من خلال المنح و الاتفاقيات الدولية.
15. تحفيز انتاج و استخدام المقررات الالكترونية فى التعليم والتعلم

سياسة الدراسات العليا

1. تعزيز خطة البحث العلمى للكلية وربطها بالخطة البحثية للجامعة.
2. استحداث اليات لتوفير درجات علمية مشتركة.
3. استحداث برامج جديدة تتواءم مع احتياجات سوق العمل على المستوى المحلى والاقليمى والدولى.
4. رفع كفاءة العملية التعليمية للدراسات العليا بتبنى المعايير الدولية.
5. تعزيز نظام التقييم العملى لطلاب الدراسات العليا بإتباع التقنيات الحديثة.
6. تطوير لوائح الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة فى ضوء الاطار العام لجامعة المنوفيه وبما يتوافق مع المعايير الدولية.
7. تطوير خطة البعثات الخارجية وبعثات الاشراف المشترك.
8. استحداث خطة لتسويق الابحاث العلمية التطبيقية.
9. تعظيم الاستفادة من المشاريع و الابحاث العلمية لتطوير العملية التعليمية و الخدمية.
10. تعزيز نظام المقيمين الخارجيين.
11. تعزيز التخصصات التى لها أهمية فى المجتمع بناء على دراسة احتياجات المجتمع.
12. تشجيع البحوث العلمية المشتركة وتداول المعلومات.

سياسة خدمة المجتمع وتنمية البيئة

1. تطوير البرامج المخصصة للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
2. تعظيم دور الكلية فى المشاركة المجتمعية.
3. استحداث برامج تدريبية تواكب احتياجات اسواق العمل.
4. تشجيع الوحدات ذات الطابع الخاص المستمرة و الاكثر تفاعلاً و تنامياً فى خدمة المجتمع.
5. تعظيم الاستفادة من الخدمات المقدمة من الوحدات ذات الطابع الخاص.
6. تطبيق معايير الجودة البيئية و ضمان السلامة و الصحة المهنية.
7. وضع خطة سنوية تهدف الى رفع الوعى البيئى لمجتمع الكلية.
8. وضع خطة تدريبية لتطوير مهارات الخريجين لتتوافق مع مستجدات سوق العمل.

٩. تعظيم رابطة الخريجين من خلال مكتب الخريجين.
١٠. تدعيم القوافل الطبية لمحافظة مصر وقراها.
١١. تطوير اساليب الاعلان عن الانشطة بالكلية وتسويق خدماتها
١٢. تصميم صفحة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة على الفيس بوك

سياسة الكلية المالية والادارية

تنمية الموارد المالية والذاتية للكلية

يتم تنمية الموارد المالية والذاتية للكلية بما يتلائم مع الدعم المطلوب لاستمرارية جودة الاداء وذلك عن طريق

١. تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وتسويق خدماتهم
٢. استحداث وحدات جديدة ذات طابع خاص عن طريق استمرارية تعظيم الاستفادة من المشاريع المتميزة المتاحة للكلية ليتم من خلالها الاستحداث لتكون وحدات ذات طابع خاص
٣. وضع الية لجذب الطلاب الوافدين
٤. تفعيل دور الشراكة الدولية مثل اتفاقيات الاتحاد الاوربي ارسنوس بلاس وتكساس الدولي
٥. الدعم المادى للعملية التعليمية والبحثية بالكلية

السياسة الادارية

أ- ترسيخ ثقافة العمل الجماعى الذى يعتمد على ترسيخ مفهوم تطوير العمل من خلال المصادقية و الشفافية و المسانله و المحاسبه بما يتماشى مع القيم الحاكمة للكلية

- ١- زيادة عدد الدورات التدريبية لتوعية الموظفين و العمال بالتوصيف والوظيفى والعبى الوظيفى
- ٢- توعية الموظفين بروح العمل الجماعى على كافة المستويات و الاصعدة

ب- الدعم والمساعدة للجهات و الادارات المختلفة داخل الكلية من خلال

- ١- توفير المستلزمات اللازمه للادارات المختلفه بما يكفل تسهيل كافة الاعمال الادارية بالكلية
- ٢- رفع كفاءة الموظفين فى المجالات التقنية و غيرها من المجالات المهنية

ت - تعزيز الكفاءة الادارية و العمل المؤسسى عن طريق

- ١- تقييم و تطوير الهيكل الادارى
- ٢- وضع نظام يتم من خلاله تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين و القيادات الاداريه

السياسات العامة للكلية

١. اتباع معايير موضوعية معلنة لاختيار القيادات تبعا للقوانين الحاكمة.
٢. اتباع سياسات معلنة لضمان العدالة و عدم التمييز.
٣. اتباع سياسة الباب المقنوح فى الادارة
٤. تعظيم المشاركة فى دعم اتخاذ القرار و تقبل النقد (تدعيم اللامركزية)
٥. تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس فى اختيار و تعيين القيادات.
٦. تطوير نظام حفظ و تداول و استدعاء المعلومات بالكلية.
٧. دعم القدرات الذاتية و الموارد المالية للكلية.
٨. اتباع نظام المسائلة و المحاسبة.

٩. استحداث وحدات ادارية لمواكبة المستجدات.
١٠. تعزيز الممارسات المتميزة.
١١. الارتقاء بالمهنة وتعزيز الممارسات المهنية.
١٢. تنمية روح الانتماء والحب والعطاء.
١٣. دعم الابتكار والابداع.
١٤. تدعيم العلاقات التبادلية مع مختلف الاطراف المعنية.

أولويات الخطة

- ❖ الطلاب
- ❖ البرامج
- ❖ الأنشطة المجتمعية
- ❖ الأنشطة البحثية
- ❖ البنية التحتية الأساسية
- ❖ الموارد البشرية

مصادر تمويل الخطة

- ❖ الصناديق الخاصة
- ❖ ميزانية الجامعة
- ❖ تمويل ذاتي

المرحلة السابعة

وضع الخطة التنفيذية.

تم تصميم الخطة التنفيذية لتحقيق الغايات العامة والاهداف الاستراتيجية.

المرحلة الثانية

وضع الخطة التنفيذية

تم تصميم الخطة التنفيذية لتحقيق الغايات العامة والاهداف الاستراتيجية.



٥

كلية التربية - جامعة المنيا

العاصمة على الاقصر من المنيا 2023



وثيقة ٩ د . صورة من الخطة الإستراتيجية





كلية التمريض

الخطة الاستراتيجية

٢٠٢٥-٢٠٢٠

فريق الاعداد

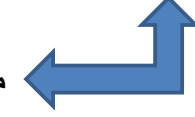
الوظيفة	الاسم	
عميد الكلية	إ.د/ ايناس قاسم على قاسم	١
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	إ.د/ امال السيد شحاتة	٢
وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	إ.د/ منال السيد فريد	٣
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	إ.د/ نرمين محمد عيد	٤
مدير وحدة الجودة	إ.م.د/ جيهان محمد دياب	٥
رئيس معيار التخطيط الاستراتيجي	أ.د/ مرفت إبراهيم الدهشان	٦
عضو في معيار التخطيط الاستراتيجي	إ.م.د/ صباح محمد ابراهيم	٧
عضو في معيار التخطيط الاستراتيجي	د. شيماء عبدالهادى بدوي	٨
عضو في معيار التخطيط الاستراتيجي	د. صفاء ابراهيم شتلة	٩
عضو في معيار التخطيط الاستراتيجي	د.هناء محمد أبو شريدة	١٠
عضو في معيار التخطيط الاستراتيجي	د. كريمة ابراهيم البرى	١١

مسؤول المراجعة الداخلية للخطة الإستراتيجية



أ.د/ وفاء زهران مدير وحدة الجودة بجامعة المنوفية

مسؤول المراجعة الخارجية للخطة الإستراتيجية



كلمة الاستاذ الدكتور/ عادل مبارك
رئيس الجامعة

تسعي جامعة المنوفية لتكون من ضمن اول خمسمائة جامعة على المستوى الدولي وهو الامر الذى يلقى عليها مسئولية كبيرة في مواكبة التطور الدولي في ملف التعليم العالي حتى تصبح رائدة وقائدة في هذا الاطار . كما انها تستهدف صقل شخصية الطلاب والانفتاح الاكاديمي والعلمي والثقافي على مجتمعها المصري ومحيطها العربي والدولي .

ولذلك كانت خطتها الاستراتيجية خطوة رائدة ومهمة في تحقيق اهدافها سواء فيما يتعلق بالعملية التعليمية او العملية البحثية او تكوين شخصية الخريج . كما ان الجامعة تطلق طاقات وحداتها من الكليات والمعاهد بها نحو افاق التميز والجودة . وتعتز جامعة المنوفية بكلية التمريض اذ تمثل مربعا مهما فيها حيث تحظى برامجها الدراسية بالجودة والتطور نحو افاق دولية . ونقدم للقارئ الكريم خطتها الاستراتيجية المتميزة في هذا الاطار والتي تواكب بها كليات ومعاهد التمريض في العالم المتقدم وسوف تقدم الجامعة كل الدعم اللازم لتطبيق هذه الخطة ونجاحها في تحقيق اهدافها.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته
رئيس الجامعة
أ.د/ عادل مبارك



كلمة الاستاذة الدكتورة / عميد كلية التمريض – جامعة المنوفية

عملت كلية التمريض – جامعة المنوفية على اعتناق الفكر الاستراتيجي وداومت على العمل به منذ وضع أول خطة استراتيجية لها في عام 2010 باعتبارها احد المكونات الاساسية للإدارة الاستراتيجية لجامعة المنوفية التي أصبحت في المصاف الاولى بين نظرائها من الجامعات المصرية وقناعة من الكلية في مواكبة التطورات العالمية ومن منطلق دورها الرائد في إنتاج ونشر المعرفة والمهارات في مجال التمريض والحفاظ على المشاركة المجتمعية فقد قامت بتطوير رسالتها واستراتيجيتها وبرامجها وأنشطتها البحثية في ضوء رؤية ورسالة الجامعة واحتياجات المجتمع القومي والإقليمي والعالمي وانطلاقا من هذا المعترك وحتى لا تخرج الكلية عن مسارها في مسابرة الركب والتقدم وتبوء الدولية فقد بذلت الكلية الجهد المتفاني في محاربة الفساد الذي هو آفة التقدم واعلاء مبدأ الثواب والعقاب وانتهجت الشفافية في القول والعمل وأعملت العدالة دون تمييز مع الحرص على الارتقاء بالبحث العلمي ونوعية التعليم التمريضي من خلال تحديث برامجها في ضوء المعايير العالمية وبما يحقق المعايير القومية وذلك لإحداث طفرة في مستوى الخريج ليصبح الأعلى تنافسية بين خريجي الكليات المناظرة . بالإضافة إلى الخطى الجادة من الكلية للحصول على الترشح للاعتماد الدولي من إحدى الجهات الدولية في مجال تعليم التمريض . وتعمل الكلية على ترسيخ ثقافة الجودة بين جميع المنتمين لها بمختلف شرائحهم مع الحرص على انتهاج مبدأ العمل الجماعي بروح الفريق وتطوير مواردها المالية والبشرية في ضوء ما تحظى به من دعم قوى ومستمر من الجامعة.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته
عميد الكلية
د/ايناس قاسم علي قاسم

رؤية الجامعة Vision

تتطلع جامعة المنوفية ان تكون من الجامعات الرائدة على المستويين المحلى والدولى فى تقديم الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية الموجهة بأهداف التنمية المستدامة

رسالة الجامعة Mission

جامعة المنوفية احدى مؤسسات التعليم العالى التى تسهم فى اعداد الكوادر البشرية اللازمة لسوق العمل وتأهيلها من خلال تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية متميزة وفق المعايير المرجعية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وكسب ثقة المجتمع.

رؤية الكلية



" أن تكون الكلية رائدة و متميزة في مجال التعليم والممارسات التمريضية و البحث العلمي و خدمة المجتمع للأرتقاء بالمنظومة الصحية و تحقيق اهداف التنمية المستدامة علي المستوي المحلي و القومي و الاقليمي و الدولي ."

Vision:

To be a pioneer and distinguished faculty in the field of nursing education, practices, scientific research and community services to contribute in the advancement of health system and achieving sustainable development goals at the local, national, regional and international level.

رسالة الكلية



" اعداد خريج مؤهل و كفاء في مجال التعليم و الممارسات التمريضية و البحث العلمي و خدمة المجتمع قادر على الابتكار و منافسا محليا و قوميا و اقليميا وفقا للقيم المهنية و الاخلاقية."

Mission:

Preparing a qualified and competent graduate in the field of nursing education, practices, scientific research and community services capable to innovate and a competitor locally, nationally and regionally taking into consideration professional and ethical values.

محتويات الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠ / ٢٠٢٥



رقم الصفحة	المحتويات
١١	التعريف بالكلية
١٢	أقسام الكلية
١٣	مقدمة
١٤	منهجية إعداد الخطة
١٥	الملامح الأساسية للخطة الاستراتيجية
١٧	المبادئ التربوية في بناء الخطة الاستراتيجية للكلية
١٨	مراحل إعداد الخطة
١٩	المرحلة الأولى: الإعداد للخطة
٢٠	نتائج التحليل البيئي
٢٦	تحديد واختيار الاستراتيجيات المناسبة

٢٧	المرحلة الثانية: نتائج تحليل الفجوة
٣٥	المرحلة الثالثة: دراسة الوضع التنافسي للكلية
٣٦	نتائج دراسة الوضع التنافسي للكلية
٣٨	المرحلة الرابعة: القيم الحاكمة
٤١	المرحلة الخامسة: الإطار العام للخطة الاستراتيجية
٤٢	صياغة الرؤية والرسالة
٤٣	الغايات النهائية و الأهداف الإستراتيجية
٤٤	المرحلة السادسة: وضع السياسات العامة للكلية
٥٠	المرحلة السابعة: الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية الكلية

التعريف بالكلية

- تقع جامعة المنوفية بمحافظة المنوفية بمنطقة الدلتا شمال القاهرة، حيث صدر قرار السيد رئيس الجمهورية رقم (٣٢١) لسنة ١٩٨٧ بشأن إنشاء كلية التمريض جامعة المنوفية ومما يميز كلية التمريض أنها أنشأت على معايير أكاديمية مرجعية معتمدة على المعايير الدولية للتمريض (NLN) National League of Nursing من خلال ورش عمل عام ١٩٨٧ برئاسة رئيس لجنة المعايير الأمريكية للتمريض وعميد كلية التمريض آن ذاك - جامعة ماسيتوستش بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية، وعضوية كل من رئيس القطاع الطبي ونقابة التمريض لمصر ولمحافظة المنوفية و أساتذة من كليات الطب والتمريض من مختلف الجامعات وخريجات كليات التمريض ووكلاء وزارة الصحة وممثليهم.
- بدأت الكلية أولاً بإعداد برامج الدراسات العليا لدرجتي الماجستير والدكتوراه عام ١٩٨٨-١٩٨٩ لعلوم التمريض ولإعداد كوادر من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تم إيفاد عدد كبير من الهيئة المعاونة الى بعثات خارجية وداخلية قبل بدء الدراسة الفعلية لمرحلة البكالوريوس عام ١٩٩١ - ١٩٩٢ .
- كذلك وتحرص كلية التمريض - جامعة المنوفية على انتهاج مبدأ التخطيط الاستراتيجي لتحقيق رؤيتها ومنهجيتها في تطوير وريادة العملية التعليمية مما يلزم اتباع الخطوات العلمية الحديثة وتحديد الفجوة بين الوضع الحالي ومقارنتها برؤية الكلية المنشود الوصول اليها ومن ثم صياغة رسالة الكلية وتحديد أهدافها الاستراتيجية بما يستوجب وجود خطة ٢٠٢٠-٢٠٢٥، وقد روعي عند وضعها أن تكون مرتبطة بالخطة الاستراتيجية للجامعة.
- وقد قامت الكلية بوضع هذه الخطة لتكون مرجعا للقيادات بالكلية من عميد ووكلاء و رؤساء اقسام و قيادات إدارية و غيرهم. وقد اشتملت الخطة على خطة تنفيذية يعمل الجميع على تحقيقها في ظل التزام من القيادات بتنفيذ الاهداف وفقا للإطار الزمني والتنسيق والتكامل بين اقسام وادارات الكلية المختلفة من اجل تحقيق مستقبل افضل للكلية.
- وفي عام ٢٠١٢-٢٠١٣ تم التحاق الطلبة الذكور بالكلية

الأقسام العلمية:

الأقسام العلمية
قسم التمريض الباطني الجراحي
قسم تمريض صحة الأم وحديثي الولادة
قسم تمريض الأطفال
قسم تمريض صحة الاسرة و المجتمع
قسم التمريض النفسي والصحة النفسية
قسم إدارة التمريض
قسم تمريض الحالات الحرجة والطوارئ ء (عام ٢٠١٨)
قسم تمريض المسنين (عام ٢٠١٨)

مقدمة

تحرص كلية التمريض – جامعة المنوفية على انتهاج مبدأ التخطيط الاستراتيجي لتحقيق رؤيتها ومنهجيتها في تطوير وريادة العملية التعليمية مما يلزم اتباع الخطوات العلمية الحديثة وتحديد الفجوة بين الوضع الحالي ومقارنتها بروية الكلية المنشود الوصول اليها ومن ثم صياغة رسالة الكلية وتحديد أهدافها الاستراتيجية بما يستوجب وجود خطة استراتيجية للكلية على مدى خمس سنوات ٢٠٢٠- ٢٠٢٥، وقد روعي عند وضعها أن تكون مرتبطة بالخطة الاستراتيجية للجامعة وقد قامت الكلية بوضع هذه الخطة لتكون مرجع للقيادات بالكلية من عميد ووكلاء و رؤساء اقسام و قيادات ادارية و غيرهم و قد اُشتملت الخطة على خطة تنفيذية يعمل الجميع على تحقيقها في ظل التزام القيادات بتنفيذ الاهداف وفقا للاطار الزمني والتنسيق والتكامل بين اقسام وادارات الكلية المختلفه من اجل تحقيق مستقبل افضل للكلية.

الأطار العام للخطة الاستراتيجية لكلية التمريض جامعة المنوفية: -

أولاً: منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية.

ثانياً: الملامح الاساسية للخطة الاستراتيجية.

ثالثاً: المبادئ التربوية فى بناء الخطة الاستراتيجية.

رابعاً: مراحل اعداد الخطة الاستراتيجية

أولاً / منهجية إعداد الخطة:

- تم تشكيل لجنة من الأقسام العلمية المختلفة لتمثيل الأقسام والوحدات الادارية لوضع الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠٢٠-٢٠٢٥.
- تم تحديد الفئات المستهدفة والمتأثرة بالخدمة التى تقدمها الكلية. وقد تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات وعمل ورش عمل ومقابلات مع منسوبي الكلية.
- تم عمل اجتماع لمناقشة نتائج التحليل البيئى وتحديد الفجوة والاتفاق على البات استيفاءها.
- تم عرض التحليل الرباعي علي مختلف الأقسام بالكلية وتم اخذ اراء الأعضاء وأعادة الصياغة النهائية.
- تم عمل اجتماع مع منسوبي الكلية ومستفيدي الخدمة لمناقشة محاور الرؤية والرسالة وصياغتها- تحديد وصياغة الغايات والأهداف الإستراتيجية – وضع الخطة التنفيذية وتحديد آلية متابعة الخطة الاستراتيجية.
- إعداد مسودة الخطة.
- إجراء العديد من ورش العمل لأطلاع القيادات ورؤساء الأقسام والمسؤولين على مسودة الخطة والحصول على التغذية المرتجعة.
- اعداد النسخة النهائية للخطة واعتمادها من مجلس الكلية.

ثانياً / الملامح الاساسية للخطة الاستراتيجية:

تتلخص ملامح الخطة في أربعة ملامح رئيسية:

١. الالتزام بمعايير الجودة فى كل ما تقوم به الكلية من أنشطة وخدمات
٢. التكامل والشمول.
٣. الالتزام بالنظم والمعايير المحلية والاقليميه والدولية.
٤. القابلية للتنفيذ فى إطار زمني محدد.

الملح الاول - (الجودة)

ترتكز المرحلة الحالية من مراحل تطوير التعليم العالي بمصر علي مبدأ التنافسية المبني علي تطبيق معايير الجودة في جميع الأنشطة العملية التعليمية بالجامعات مستهدفة انتاج خريج متميز وفقاً للمواصفات والمعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد كحد ادني للمواصفات الواجب توافرها في خريج الكلية حيث تعتبر الكلية هي وحدة الفعل ووحدة التغيير وميدان تحقيق الجودة في كل جوانب العملية التعليمية ، وتعتبر الخطة الاستراتيجية للكلية في مجملها اداة لتحقيق التحول في نموذج التعليم العالي من النموذج التقليدي الي نموذج حديث يعكس الاتجاهات العلمية - ووضع المتعلم في بؤرة الاهتمام وتنميته تنمية شاملة – عن طريق تطوير البرامج والمقررات وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم والمعلومات والاتصال ، والتقويم ، وانماط القيادة والحوكمة وتنمية الموارد البشرية ، والبحث العلمي وخدمة المجتمع كما نلاحظ في هذه الخطة ان الاهتمام والتركيز ليس فقط باتاحة الجودة بل ايضا بعدالة توزيعها علي كل مجالات العمل داخل الكلية.

الملح الثاني : التكامل والشمول

ونعني بهذا الملح ان الجودة لا تتحقق بذاتها او مستقلة عن المتغيرات الأخرى . ومن اهم المتغيرات التي يجب ان تتكامل مع الجودة ، نظم الحوافز ، نظم الرقابة والمساءلة . وهذه المتغيرات بالنسبة للخطة هي بمثابة الشروط الضرورية لنجاح جهود التطوير . وقد تأكد هذا الملح بوضوح بالخطة بوجود معيار الموارد المالية والمادية والقيادة والحوكمة وإدارة الجودة و التدريس والتعلم ، والمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية وباقي المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد لكل نواحي ومجالات ومعايير الجودة للمؤسسات التعليمية والتي تضمن الأداء المتميز والنواتج القياسية والمعيارية المتفقة مع المعايير العالمية. وقد عكست الخطة الاستراتيجية للكلية في كل مكوناتها واهدافها توجهات واهداف الجامعة لاستمراره حفاظ الكليه على الاعتماد طبقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

الملح الثالث : الالتزام بالقواعد والنظم المحلية والدولية

نظرا للمتغيرات العالمية وتوقيع مصر علي اتفاقية التجارة العالمية ونتيجة لثورة الاتصالات والمعلومات فكان لا بد من تحول المعايير ومستويات الاداء من المستوي المحلي الي المستوي العالمي سواء بالقواعد او النظم المسيطرة علي الاداء والعمليات وكان ذلك بالالتزام بمعايير ضمان جودة التعليم الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي تتفق وتتسق مع المعايير والقواعد والنظم المحلية والدولية.

الملح الرابع: القابلية للتنفيذ في اطار زمني محدد

تعد هذه الخطة من الخطط متوسطة المدى ولما كانت معايير الاعتماد المقررة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والواجب علي الكلية استيفائها هي الاساس في حساب التكلفة فان الخطة تتطلب اشكالا جديدة من تخصيص الموارد لتطوير التعليم العالي تختلف عن الاشكال التقليدية للتمويل ، وعلية فقد قامت وزارة التعليم العالي بتوفير ما يلزم من تمويل و دعم فني وتقني لحفاظ الكلية علي الاعتماد المؤسسي والاكاديمي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عن طريق الدعم المقدم من جامعة المنوفية.

ثالثا / المبادئ التربوية في بناء الخطة الاستراتيجية للكلية:

تتلخص المبادئ التربوية لبناء الخطة الاستراتيجية في ستة مبادئ رئيسة وهي:

- ١ . الايمان بأن كل طالب له الحق في التعلم تعلمنا علي الجودة.
- ٢ . استخدام اساليب وانماط غير تقليدية للتعليم والتعلم.
- ٣ . الايمان بضرورة بناء ثقافة التقويم المستمر علي اساس معايير واضحة لكل من الاستاذ والطالب.
- ٤ . أن يكون هناك مسؤولية واضحة قائمة علي شراكة مؤكدة في كل موقع من مواقع العمل بالكلية وخارجها.
- ٥ . وجود بنية واضحة لكل عمل تربوي.
- ٦ . بناء بيئة اجتماعية داعمة للطلاب والعاملين وهيئات التدريس داخل الكلية.

المبدأ الاول - :الايمان بأن كل طالب له قدره علي التعلم تعلمنا علي الجودة.

يتلخص هذا المبدأ في ان كل الطلاب قادرون – متي توافر الاطار الصحيح للتعليم والتعلم ، ومتي توافرت لهم الادوات الصحيحة الملائمة علي الوصول الي اعلي مستويات التعلم. ان الفكرة الرئيسية في تطوير التعليم الجامعي هي تقديم تعليم عالي الجودة حيث تعتمد الخطة علي اساس ان الطالب الذي توافرت فيه الشروط والمواصفات التي حققت له الالتحاق بالكلية قادرا علي الوصول الي اعلي مستويات التعلم بصرف النظر عن ظروف الطالب الاقتصادية او الدينية أو العرقية أو اي من الظروف عدا رغبة الطالب ومدى بذلة للجهد في عمليات التعلم المهني للكلية ، ولذا فان الخطة تعمل علي دعم وصول الطلاب الي اعلي المستويات المهنية التي تحقق من خلال قياس نتائجه بنظم تقويم الأداء المقننة.

المبدأ الثاني - :استخدام اساليب وانماط غير تقليدية لاساليب التعليم والتعلم.

يتحقق هذا المبدأ الاساسي في عدة نقاط نوجزها فيما يلي:

مراجعة التوصيف الوظيفي لمهام عميد الكلية ورئيس القسم من كونه يقوم بالاعمال الادارية والمالية بصورة اساسية الي الاهتمام الاكبر بعمليات التعليم والتعلم ، بحيث تكون مهمتهم الاولى تحسين عمليات التعليم والتعلم حيث تقع المسؤولية علي المستوي الاكاديمي للكلية على كل من العميد والوكلاء ورؤساء

الاقسام واعضاء هيئة التدريس لتحقيق المخرجات التعليمية التي لا تقل عن المعايير ومواصفات الخريج المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

والاهتمام بالتدريب المستمر والرعاية والتوجيه علي كيفية تحسين وسائل التدريس. لذلك تقع التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس في محور الاهتمام بالاساليب عرض المحتوي حيث يسمح لاعضاء هيئة التدريس بابتكار وسائل وطرق التدريس للوصول الي اعلي درجات التعلم الفعال وتسجيل الطرق والاساليب المتبعة في توصيف المقررات ومحتوى المقرر والتي توضح بدرجة او باخري مدي دمج التكنولوجيا بالعرض الفعال للمحتوى والتي تؤكد علي هذه الخطة الاستراتيجية حتي يصبح هناك درجة مقبولة من المعيارية التدريسية التي ترفع درجة الثقة من الطلاب والمستفيدين من المنتج الفعلي لاعضاء هيئة التدريس وليكون هناك مرجعية واقعية علمية تستند عليها الكلية والخطة تشجع تطبيق نماذج تنمية الابداع والتفكير الناقد وتنمية المهارات الذهنية للطلاب مما يؤهلهم لحل المشكلات العملية بعد التخرج بمهارة عالية.

المبدأ الثالث : الايمان بضرورة بناء ثقافة التقويم المستمر علي اساس معايير واضحة لكل اطراف العملية التعليمية.

يتطلب هذا المبدأ العمل علي التنمية المستمرة لاداء الطلاب للتأكد من الوصول الي المعايير القومية المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وكذلك بناء نظام للتقويم الشامل والمستمر باعتباره الوسيلة الوحيدة للتحقق من وصول الطلاب الي المستويات المطلوبة وعليه فتركز الخطة علي ترسيخ ثقافة التقويم الشامل والمستمر . وتقتضي ثقافة التقويم علي ترسيخ مبدأ آخر وهو مبدأ المساءلة ، والمبدأن يتطلبان بيئة تعليمية تتحقق فيها الشفافية التي تمكن الطلاب من معرفة الاداء المتوقع منه في المواقف التعليمية المختلفة سواء الاكاديمية أو المتعلقة بالانشطة الطلابية كما تمكن هذه البيئة الاستاذ الجامعي من تحديد ما هو متوقع منة تجاة الطلاب وما يجب علي ان يعلمه لطلابها وباي معايير وما هي المعايير والمقاييس المستخدمة في القياس والتقييم والتقويم والمساءلة.

المبدأ الرابع : أن يكون هناك مسؤولية واضحة قائمة علي شراكة مؤكدة في كل موقع من مواقع العمل بالكلية وخارجها.

قامت هذه الخطة علي الايمان بأن ضمان نجاح أي عمل يتوقف علي أن يكون هناك مسؤولية محددة عن الانشطة مما يضمن الشراكة الواضحة المثمرة بين المعنيين بالكلية وأن يكرس هؤلاء الشركاء وقتا وجهدا كافيا للمشاركة في تحقيق الاهداف النهائية المتفق عليها، ويرتكز هذا المبدأ علي تحديد المسؤولية وتوسيع قاعدة المشاركة الذي يولد الشعور بملكية العمل، ويتوقف نجاح الكلية علي شعور الشركاء والمستفيدين بملكيته في اطار واضح من المسؤولية والمساءلة مما يدعم بناء حوكمة رشيدة مستندة الي قيادة متميزة ومشاركة مجتمعيه واسعة ومعدل عالي من الانفتاح علي المجتمع الخارجي

المبدأ الخامس :وجود بنية واضحة لكل عمل تربوي.

قدمت هذه الخطة عملا متكاملًا ذو بنية واضحة متكاملة متمثلة في معايير الجودة الصادره من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لتحقيق هدف محدد وهو القدرة علي انتاج خريج مطابق للمواصفات المحليه والقومية.

المبدأ السادس :بناء بيئة اجتماعية داعمة للطلاب والعاملين وهيئات التدريس داخل الكلية.

يعني هذا المبدأ الاهتمام بالطلاب والعاملين وهيئات التدريس من النواحي الانسانية غير المتعلقة بالتحصيل الأكاديمي أي انها تهتم بالدعم الاجتماعي حيث تؤمن الادارة الاكاديمية بالكلية وبالوزارة بأهمية الجانب الاجتماعي حتي ينسني للمؤسسة من تحقيق اهدافها الاكاديمية وبالتالي نجد اهتمام الخطة بالطلاب المتفوقين والمتعثرين دراسيا وكذلك الاهتمام بالجانب الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين للوصول الي ما يسمى الرضا الوظيفي بالمؤسسة.



أولاً: البيئة الداخلية

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
<ul style="list-style-type: none"> غياب ثقافة التخطيط الاستراتيجي عند بعض الموظفين والطلاب الجدد. 	<ul style="list-style-type: none"> وجود رؤية ورسالة وأهداف إستراتيجية للكلية معتمدة ومعلنة. وجود فريق عمل مدرب على التخطيط الاستراتيجي. رسالة الكلية ورؤيتها تنبثق من رسالة ورؤية الجامعة. رؤية ورسالة الكلية تعكس دورها التعليمي والبحثي والمجتمعي. الإعلان عن الرؤية والرسالة بطرق متعددة ومتنوعة. توافر تقارير دورية لمتابعة وتقييم الخطة التنفيذية طبقاً للجدول الزمني. 	١- التخطيط الاستراتيجي
<ul style="list-style-type: none"> عدم اكتمال هيكل بعض مجالس الأقسام العلمية لحدائقها (قسم مسنين - قسم حالات حرجة). 	<ul style="list-style-type: none"> مساهمة مجالس الأقسام في مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم ويوجد توثيق للمجالس في محاضرها الرسمية. دعم القيادات لوحدة ضمان الجودة. تدريب القيادات ضمن برامج تدريبية فعالة. مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلي في مجلس الكلية. 	٢- القيادة والحوكمة

	<ul style="list-style-type: none"> وحدة ضمان الجودة ذات فاعلية عالية. مشاركة جميع الأقسام في تقييم الكلية. متابعة وحدة الجودة لجميع أنشطة المعايير المختلفة. نشر ثقافة الجودة بالكلية بواسطة أسرة الجودة . وحدة القياس والتقييم بالكلية 	٣- إدارة الجودة والتطوير
<ul style="list-style-type: none"> قصور قدرات بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في استخدام التكنولوجيا في التعليم عند بعد. عدم تناسب أعداد الهيئة المعاونة الى أعداد الطلبة طبقاً للمعدلات المرجعية. 	<ul style="list-style-type: none"> يتم تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من قبل الطلاب ورئيس القسم. حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على جوائز من الجامعة. لدى الكلية خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس. 	٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
<ul style="list-style-type: none"> اعتماد بعض أدارات الجهاز الإداري على الطرق الورقية التقليدية. خروج عدد كبير من الإداريين بالمعاش وعدم وجود خطة للأحلال وتأهيل الصف الثاني. 	<ul style="list-style-type: none"> وجود خطة سنوية متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات التدريبية. قاعدة بيانات عن الهيئة الإدارية. وجود آلية لقياس مستوي الرضا الوظيفي للعاملين. تكريم العاملين المتميزين من الجهاز الإداري. 	٥- الجهاز الإداري
<ul style="list-style-type: none"> ضعف الموارد المالية المتاحة للكلية. عدم تناسب مساحة مبنى الكلية مع الأعداد المتزايدة من الطلاب والعاملين بالكلية. قلة عدد وسائل الانتقال لأماكن التدريب العملي للطلبة. عدم كفاية المكاتب المتاحة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. 	<ul style="list-style-type: none"> وجود خطة موثقة ومعتمدة لتنمية الموارد الذاتية. توفر الكلية نظم الأمن والسلامة. جميع مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة. وجود طلاب وافدين. حصول الكلية على جائزة التميز البيئي. 	٦- الموارد المالية والمادية

	<ul style="list-style-type: none"> وجود وحدة ذات طابع خاص تعمل على زيادة الموارد المالية. 	
	<ul style="list-style-type: none"> تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS). وعى أعضاء هيئة التدريس بالمعايير الأكاديمية. تنوع البرامج التعليمية لتواكب سوء العمل. وجود مراجعة دورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية. مشاركة الأطراف المعنية في تصميم وتطوير البرامج التعليمية. أدراك أنماط التعليم والتعلم الحديثة مثل التعليم المدمج والتعليم الهجين والتعليم المبني على الكفايات. 	٧- المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية
<ul style="list-style-type: none"> عدم القدرة على التحكم في الطلاب المقبولين بالكلية سنويا. قلة عدد الطلاب الوافدين. ضعف الموارد المتاحة للتعليم والتعلم. قلة عدد المشاريع البحثية للطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> أسئرة اتجعية التدريس والتعلم محدثة. معامل تمريرية ملائمة للعملية التعليمية. توفر مصادر التعليم الذاتي التي تتلائم مع أنماط التعليم المختلفة. وجود آلية للتعامل مع الطلبة المتعثرين. تنوع أساليب تقويم الطلاب. تحديث دليل الطالب بالكلية وإعلانة على موقع الكلية. وحدة القياس والتقويم معتمدة بالكلية. وجود وحدة تكنولوجيا المعلومات بالكلية. وجود بوابة إلكترونية محدثة. وجود منصات إلكترونية بالجامعة. 	٨- التدريس والتعلم

	<ul style="list-style-type: none"> تفعيل بروتوكولات شراكة مع مؤسسات صحية داخل المحافظة وخارجها للمساهمة في التدريب العملي للطلاب. وجود معمل متكامل بالكلية. وجود معامل مجهزة بالأماكن المناسبة للتعليم. وفرة التجهيزات المناسبة والمراجع الحديثة والدوريات بالمكتبة. وجود حجرة للأستاذكار الهادئ. شمولية التدريب العملي. الالتزام بمواصفات الورقة الامتحانية. 	
<ul style="list-style-type: none"> الزيادة المستمرة في أعداد الطلاب. زيادة عدد الطلاب في أماكن التدريب العملي. عدم تناسب اعداد المعامل مع الأعداد المتزايدة من الطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> تدعم الكلية الأنشطة الطلابية المختلفة (العلمية – الثقافية- الرياضية – الاجتماعية) وتشجع الطلاب على المشاركة فيها. يوجد دليل للطلاب يتم تحديثه بصورة دورية ومتاح لجميع الطلاب. تفعيل دور اتحاد الطلاب في جميع الأنشطة والقرارات المتعلقة بالطلاب. وجود وحدة الخريجين بالكلية. المؤتمر الطلابي سنويا 	٩- الطلاب والخريجون

<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضعف مساهمة الجامعة لتمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات المحلية والدولية. ▪ عدم دراية بعض أعضاء هيئة التدريس بالمشروعات البحثية الممولة وكيفية التقدم لها. ▪ قلة عدد اليعتات الخارجية لأعضاء هيئة التدريس. ▪ محدودية الأبحاث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ وجود خطة بحثية معتمدة وموثقة ومعلنة للأقسام وعلى موقع الكلية. ▪ الخطة البحثية للكلية مرتبطة وتنتبثق من الخطة البحثية للجامعة. ▪ وجود مجلة علمية تصدر مرتين سنويا. ▪ وجود مؤتمر علمي سنوي للكلية. ▪ اتفاقية تعاون بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي واتحاد تكساس الدولي TIEC ▪ مشروع الاتحاد الأوربي لتطوير التعليم العالي ارساموس بلاس بالاشتراك مع جامعة اسويط ▪ وجود قاعدة بيانات للأبحاث العلمية المنشورة لأعضاء هيئة التدريس يتم تحديثها باستمرار وجعل التسجيل عليها من متطلبات الترقية. ▪ وجود لجنة أخلاقيات البحث العلمي بالكلية. ▪ يتم الاستفادة من البحوث في العملية التدريسية. ▪ وجود بروتوكولات تعاون مع مؤسسات المجتمع المختلفة. 	<p>١٠- البحث العلمي والأنشطة العلمية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ عدم وجود طلاب وافدين مسجلين بالدراسات العليا. ▪ عدم اتاحة التسجيل في برامج الدراسات العليا إلكترونيا. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تتبنى الكلية المعايير القياسية المرجعية القومية لبرامج الدراسات العليا والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. ▪ تراعي الكلية ضرورة توافق برامج الدراسات العليا مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة. ▪ تستخدم الكلية أساليب متنوعة لتقويم طلاب الدراسات العليا. ▪ توجد آلية لقياس رضا طلاب الدراسات العليا. ▪ يتم الإعلان عن برامج الدراسات العليا بطرق مختلفة وعلى موقع الكلية. 	<p>١١- الدراسات العليا</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضعف الموارد المالية المتاحة لأنشطة المشاركة المجتمعية. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ وجود أسرة للمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة. ▪ حصول الكلية على المركز الأول في الأسبوع البيئي ▪ حصول الكلية على جائزة التميز البيئي ▪ مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلي في مجلس الكلية. ▪ وجود خطة سنوية للخدمة المجتمعية بناء على احتياجات المجتمع وما يستجد من أحداث. ▪ وجود المجلة الالكترونية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة تصدر شهريا ▪ وجود قناة يوتيوب(قوافل وندوات كلية التمريض جامعة المنوفية) لخدمة عدد كبير من افراد المجتمع ▪ وجود صفحة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة على الفيس بوك ▪ يتم عمل قوافل طبية بمشاركة كلا من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. ▪ الملتقى التوظيفي سنويا. ▪ المشاركة في الخدمات والاحتفالات الطلابية. ▪ يتم أخذ رأي الأطراف المجتمعية في برنامج البكالوريوس وبرامج الدراسات العليا. ▪ يتم قياس رضا بعض منظمات سوق العمل عن أداء الكلية ومستوى الخريجين. 	<p>١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.</p>
--	---	--

الفرص (Opportunities):

- تفعيل الية جذب الطلاب الوافدين والاعلان عنها ورقياً و الكترونياً ويوجد بالكلية طالبة وافدة من جمهورية السودان.
- دعم وتطوير لجان الاتحادات الطلابية.
- وجود اتفاقيات تعاون بين المجتمع الخارجى والمؤسسة التعليمية لتوفير أماكن للتدريب العملى.
- توفير دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن بعد.
- القيام بأنشطة متميزة لخدمة المجتمع (نظام القوافل والندوات) .

التحديات

- وجود عماله خارجيه غير متخصصة تعمل فى مجال التمريض مما تهدد من فرص العمل لخريج الكلية.
- وجود معاهد خاصة للتمريض بالمنوفية
- اقبال طلاب الدراسات العليا على كليات التمريض الاخرى نظرا لاختلاف اللانحة.

تحديد واختيار الاستراتيجيات المناسبة:

بناء على التحليل الرباعى وجد أن الاستراتيجية الأكثر مناسبة هي أستراتيجية التطوير والمتابعة ولتطبيقها تم تنفيذ الاليات الأتية للاستفادة من مصادر القوة و الفرص المتاحة للتغلب علي نقاط الضعف و مواجهة التحديات و تشمل علي:

١. الية تطوير التعليم و التعلم
٢. الية تطوير برامج الدراسات العليا و البحث العلمى لتواكب احتياجات المجتمع
٣. الية تطوير خدمة المجتمع و المشاركة المجتمعية

المرحلة الثانية

تحليل الفجوة

بمتابعة ما تم تنفيذة من الخطة التنفيذية ٢٠١٥-٢٠٢٠ تبين انه لم يتم تنفيذ بعض الانشطة التالية وسيتم ادراجها فى الخطة التنفيذية ٢٠٢٠-٢٠٢٥ .

- انشاء مقررات الكترونية لمرحلة البكالوريوس
- استحداث برامج تعليمية لتواكب سوق العمل مثل برنامج البكالوريوس المكثف
- زيادة عدد الطلاب الوافدين لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا

وبمقارنة الوضع الراهن للكلية طبقا لنتائج التحليل البيئي مع الاهداف الاستراتيجية المستهدفة تم تحليل الفجوة وتحديد الأحتياجات طبقا للأولويات كما يلي:

أولاً: البيئة الداخلية

الوضع الحالى	الوضع المأمول	أنشطة للتغلب على الفجوة
● غياب ثقافة التخطيط الاستراتيجى عند بعض الموظفين الجدد والطلاب بالكلية.	● نشر ثقافة التخطيط الأستراتيجى عند جميع العاملين والطلاب بالكلية.	● عمل دورات عن التخطيط الأستراتيجى. ● عمل ورش عمل تعريفية عن الغايات والأهداف الخاصة بالكلية لجميع الفئات المستهدفة بالكلية (الطلبة – الموظفين - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة).

الوضع الحالي	الوضع المأمول	أنشطة للتغلب على الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • تحتاج خطة تدريب وتنمية المهارات الادارية للقيادات الادارية بالكلية الى تحديث. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود خطة تدريبية للجهاز الادارى موثقة ومعتمدة مبنية على احتياجات الجهاز الادارى. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث خطة تنمية قدرات القيادات الحالية وتأهيل القيادات المحتملة. • وضع البات لضمان الشفافية وعدم التمييز. • اعتماد أدوات لتقييم عمل القيادات.
<ul style="list-style-type: none"> • بعض المقررات الدراسية لا تتماشى مع طبيعة التعليم الإلكتروني. 	<ul style="list-style-type: none"> • مقررات دراسية محدثة تتماشى مع التعليم الإلكتروني والتعليم الهجين. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث المقررات الدراسية بما يتماشى مع متطلبات وطرق التعليم الإلكتروني.
<ul style="list-style-type: none"> • تحتاج خطة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية الي تحديث . • ضعف قدرات بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى استخدام التكنولوجيا فى التعليم عن بعد. 	<ul style="list-style-type: none"> • خطة محدثة ومعتمدة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس تواكب المستجدات الحديثة. • أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مؤهلين لاستخدام التكنولوجيا المختلفة فى التعليم عن بعد. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث خطة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية. • عمل دورات تدريبية مكثفة ومتنوعة عن استخدام التكنولوجيا فى التعليم عن بعد.

الوضع الحالي	الوضع المأمول	أنشطة للتغلب على الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • سفر بعض أعضاء هيئة التدريس فى إعارات خارجية. • عدم وجود دعم مادي من الجامعة لدورات تنمية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. 	<ul style="list-style-type: none"> • الحفاظ على بقاء الكفاءات الأكاديمية بالكلية. • الدعم المادى لدورات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من قبل الجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> • عمل تحفيز لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للبقاء داخل الكلية. • توفير جزء من ميزانية الجامعة لدورات تنمية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
<ul style="list-style-type: none"> • نحتاج الخطة التدريبية للجهاز الادارى الى تحديث. 	<ul style="list-style-type: none"> • خطة تدريبية للجهاز الادارى محدثة ومعلنة ومعتمدة. 	<ul style="list-style-type: none"> • عمل استقصاءات لتحديد الاحتياجات التدريبية للأداريين. • تحفيز الأداريين على حضور دورات تنمية الجهاز الادارى لتحسين الأداء فى العمل.
<ul style="list-style-type: none"> • خطة تنمية الموارد الذاتية تحتاج الى تحديث. 	<ul style="list-style-type: none"> • خطة تنمية الموارد الذاتية محدثة 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث خطة تنمية الموارد الذاتية بالكلية. • إنشاء وحدات ذات طابع خاص تزيد من الموارد المالية للكلية. • توفير برامج ودبلومات تخصصية طبقا لاحتياجات سوق العمل

الوضع الحالي	الوضع المأمول	أنشطة للتغلب على الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • عدم تناسب مساحة المباني مع الأعداد المتزايدة في الطلاب. • خطة صيانة الأجهزة والمعدات والمباني بالكلية تحتاج الى تحديث. • قلة عدد الأجهزة والمعدات بالكلية مقارنة مع زيادة عدد الطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> • مباني جديدة تستوعب الزيادة في أعداد الطلاب • خطة معتمدة لصيانة الأجهزة والمعدات. • أعداد الأجهزة والمعدات بالكلية تتناسب مع الطلاب . 	<ul style="list-style-type: none"> • تخصيص بعض المدرجات الكبيرة بالكليات المجاورة لطلاب الكلية • تحديث خطة صيانة الأجهزة والمعدات والمباني بالكلية. • متابعة أعمال الصيانة وتحديث المبني. • عمل طلبيات شراء لجميع الأجهزة والمعدات التي تحتاجها الكلية.
<ul style="list-style-type: none"> • خطة التدريب الميداني للطلاب تحتاج الى تحديث. 	<ul style="list-style-type: none"> • خطة تدريب ميداني محدثة ومعتمدة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث خطة التدريب الميداني للطلاب. • عمل بروتوكولات تعاون جديدة مع مستشفيات جديدة • تستوعب أعداد الطلاب وتوفر بيئة تعليمية مناسبة للطلاب. • الاستمرار في تفعيل استخدام المحاكاة في الأقسام العلمية المختلفة للتغلب على زيادة عدد الطلاب في أماكن التدريب العملي.
<ul style="list-style-type: none"> • آلية جذب الطلاب الوافدين تحتاج الى تحديث. 	<ul style="list-style-type: none"> • آلية جذب الطلاب الوافدين محدثة ومعلنة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ الية جذب الطلاب الوافدين المحدثة • وضع برنامج البكالوريوس وبرامج الدراسات العليا على

الوضع الحالي	الوضع المأمول	أنشطة للتغلب على الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • قلة عدد المشروعات البحثية الممولة. • قلة عدد البعثات الخارجية للكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة عدد المشروعات البحثية الممولة 	<ul style="list-style-type: none"> • موقع الكلية والجامعة. • الأعلان عن مواعيد التسجيل وكيفية التسجيل والأوراق المطلوبة للتسجيل بأكثر من طريقة. • عمل بروتوكولات تعاون مع جهات خارجية. • التعريف بالكلية ومميزات الدراسة بها في المحافل العلمية.
<ul style="list-style-type: none"> • قلة عدد المشروعات البحثية الممولة. • قلة عدد البعثات الخارجية للكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة عدد المشروعات البحثية الممولة 	<ul style="list-style-type: none"> • تحفيز أعضاء هيئة التدريس على كتابة مشروعات بحثية والتقدم بها للجهات التي تعلن عن إستعدادها لتمويل مثل هذه المشروعات البحثية. • وضع خطط فعالة لتسويق نتائج البحوث وذلك لخدمة المجتمع المدني. • مخاطبة الجهات الخارجية والجامعة لتوفير منح تعليمية داخلية وخارجية لأعضاء هيئة التدريس. • تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه للاستفادة من المنح الدراسيه والمهام العلمية.

الوضع الحالي	الوضع المأمول	أنشطة للتغلب على الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • توصيف وتقرير البرامج والمقررات الدراسية تحتاج الى تحديث. 	<ul style="list-style-type: none"> • برامج تعليمية محدثة وتتفق مع معايير الأعتاد المحلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث توصيف وتقريرالمقررات الدراسية من قبل الأقسام العلمية المختلفة. • تحديث لوائح البكالوريوس بما يتفق مع معايير الجودة المحلية. • نشر وعلان اللوائح وادراجها فى دليل الكلية وأدلة طلاب مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا ورفعها على الموقع الالكتروني للكلية. • استحداث برامج تعليمية تلبى حاجة سوق العمل
<ul style="list-style-type: none"> • خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة تحتاج الى تحديث. 	<ul style="list-style-type: none"> • خطة خدمة المجتمع محدثة وموثقة ومعلنة وتتماشى مع مستجدات التكنولوجيا الحديثة 	<ul style="list-style-type: none"> • دراسة أحتياجات المجتمع المحلى والبيئة المحيطة. • تحديث خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. • زيادة التواصل مع مؤسسات المجتمع المدني والمستفيدين من الخدمة. • عمل اتفاقيات تعاون مشترك بين مؤسسات المجتمع المحلى والأقليمي.

الوضع الحالي	الوضع المأمول	أنشطة للتغلب على الفجوة
		<ul style="list-style-type: none"> • اشترك ممثلين لقطاعات المجتمع المختلفة والمستفيدين من الخدمة فى مجالس الكلية المختلفة والاستفادة من استطلاعات الرأي. • حث جميع أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة والطلاب على المشاركة فى أنشطة خدمة المجتمع والبيئة. • تفعيل التكنولوجيا الحديثة فى أنشطة خدمة المجتمع تبعا للمستجدات الحديثة (مثل المجلة الالكترونية وقناة اليوتيوب وصفحة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة -كلية التمريض-جامعة المنوفية على الفيس بوك)

ثانياً: البيئة الخارجية



(التحديات)

م	التحديات	الحلول المقترحة
١	وجود عماله خارجيه غير متخصصة تعمل فى مجال التمريض مما تهدد من فرص العمل لخريج الكلية.	وضع قوانين من قبل المسؤولين لمنع المعاهد الخاصة والعماله غير المؤهله لل فى مجال التمريض.
٢	وجود معاهد خاصة للتمريض بالمنوفية	التحديث المستمر لبرامج الكلية لتواكب تغيرات واحتياجات سوق العمل استحداث دبلومات مهنية ودورات تدريبية مكثفة
٣	اقبال طلاب الدراسات العليا على كليات التمريض الاخرى نظرا لاختلاف اللائحة.	تعديل لائحة الدراسات العليا المطالبة بلائحة موحدة لكليات التمريض

المرحلة الثالثة

دراسة الوضع التنافسي للكلية:

تعد دراسة الوضع التنافسي هي إحدى خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية وقد تم اختيار كليتي التمريض جامعة طنطا والزقازيق (على المستوى المحلى) وذلك لتحديد الوضع التنافسي لكلية التمريض-جامعة المنوفية

أسباب اختيار الكليات محل الدراسة:

تم اختيار الكليتين نظرا لانهما اقرب كليات التمريض بالنسبة لكلية التمريض - جامعة المنوفية من حيث طبيعة البرامج الدراسية ، كذلك فهما كليتين معتمدتان من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

أدوات الدراسة:

تم إعداد استبيان لدراسة الوضع التنافسي للكلية على المستوى المحلى والإقليمي بواسطة أعضاء لجنة التخطيط الاستراتيجي واشتمل الاستبيان على عدد من العناصر كالاتي:

نتائج دراسة الوضع التنافسي:



م	عناصر التقييم	الزقازيق	المنوفية	طنطا
١	عدد الأقسام	٧	٨	٧
٢	صفحة الكلية	مكتملة	مكتملة	مكتملة
٣	عدد أعضاء هيئة التدريس	٣ استاذ متفرغ ، ٩ استاذ ، ٢٢ استاذ مساعد ، ٤٤ مدرس	٧ استاذ متفرغ ، ١٧ استاذ ، ٤٩ استاذ مساعد ٥٥ مدرس	١٣ استاذ متفرغ ، ١٢ استاذ ، ٢٧ استاذ مساعد ، ٤١ مدرس

٤	المؤتمرات	يوجد	يوجد	يوجد
٥	المعامل	حاسب الي ، تشريح ، معامل تمريرض	مهارات ، اوسكى ، معامل تمريرض ، بنك اسنلة ، تصحيح الكترونى والمعمل المتكامل	مهارات ، اوسكى ، معامل تمريرض ، بنك اسنلة ، تصحيح الكترونى
٦	الفيديو كونفرانس	لا يوجد	يوجد	يوجد
٧	الوكلاء	وكيل الكلية للدراسات العليا وكيل شئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	وكيل الكلية للدراسات العليا وكيل شئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع
٨	مشاريع التطوير	QAAP	HEEP, CIQAP, NCSRAS Erasmus Plus, TIEC	HEEP, CIQAP, NCSRAS
٩	الدرجات الممنوحة	بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه	بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه	بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه – دبلومة

١٠	التسجيل من الخارج للدراسات العليا	يوجد	يوجد	يوجد
١١	الوحدات الخاصة	تعليم مستمر وتطوير التعليم EDC	مركز الخدمة العامة	مركز الخدمة العامة
١٢	انظمة الكترونية وتقنية اتصالات على اعلى مستوى	يوجد	يوجد	يوجد
١٣	زيادة اقبال المراكز الطبية بالجامعة والخاصة والتامين الصحي على طالبات الامتياز	يوجد	يوجد	يوجد
١٤	حصول عدد من اعضاء هيئة التدريس على شهادة محكم إقليمى ودولى في الجودة	لا يوجد	يوجد	يوجد
١٦	وجود لجنة اخلاقيات البحث العلمى	يوجد	يوجد	يوجد
١٧	وجود عدد من المراكز الطبية المتخصصة	يوجد	يوجد	يوجد
١٨	حصول عدد من اعضاء هيئة التدريس على حوافز مالية من قبل الجامعة للنشر الدولى	يوجد	يوجد	يوجد

وضع القيم الحاكمة

القيم الحاكمة:

يتطلب نجاح الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض جامعة المنوفية أن تتبنى الكلية منظومة من القيم الحاكمة والتي تمثل الحاكم الأساسي لسلوكيات العاملين داخل الكلية. ولتدعيم وتطبيق هذه القيم تسعى الكلية لأدراج هذه القيم ضمن المحاور الرئيسية الثلاث و هي التعليم و التعلم ، و الدراسات العليا والبحوث ، و خدمة المجتمع و تنمية البيئة مما يساعد الكلية على تحقيق رؤيتها و رسالتها . وتشمل هذه القيم:

القيم الحاكمة (Core Values):

Core Values	القيم الحاكمة	م
<p>Excellence: Believes that positive behavior and outstanding for all employees of the college is the way to achieve its vision and mission, and so the college to provide outstanding programs and strengthen the various activities that achieve excellence and positive competitiveness and reward outstanding students and faculty and assistants and staff members.</p>	<p>التميز. هو اعتقاد بأن السلوك الإيجابي و المتميز لجميع العاملين بالكلية هو الطريق لتحقيق رؤيتها ورسالتها و لذلك تقوم الكلية بتقديم برامج متميزة و تدعيم الأنشطة المختلفة التي تحقق التميز و التنافسية الإيجابية و مكافأة المتميزين من الطلاب و أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و العاملين.</p>	١

<p>Transparency The principle to create an environment in which information related to current conditions, decisions, and actions are available, visible, understandable and more identified by publishing timely and openness to all parties involved.</p>	<p>الشفافية: هي مبداء خلق بيئة تكون فيها المعلومات المتعلقة بالظروف والقرارات والأعمال الحالية متاحة ومنظورة ومفهومة وبشكل أكثر تحديداً من خلال النشر في الوقت المناسب والانفتاح لكل الأطراف ذوي العلاقة</p>	٢
<p>Leadership It is the art of motivating a group of people to act towards achieving a common goal.</p>	<p>القيادة: القيادة هي فن تحفيز مجموعة من الناس للعمل من أجل تحقيق هدف مشترك</p>	٣
<p>Empowerment Means giving nurses skills, resources, authority, opportunity, motivation, as well holding them responsible and accountable for outcomes of their actions, will contribute to their competence and satisfaction.</p>	<p>التمكين يعني إعطاء الممرضات المهارات ، والموارد ، والسلطة ، والفرصة ، والدافع ، وكذلك تحملهم المسؤولية والمساءلة عن نتائج أعمالهم ، سوف يساهم في كفاءتهم ورضاهم.</p>	٤
<p>Innovation It is the implementation of creative ideas in order to generate value, usually through increased revenues,</p>	<p>الابتكار. هو تنفيذ الأفكار الإبداعية من أجل الحصول على القيم ، عادة من خلال زيادة الإيرادات أو خفض التكاليف أو كليهما</p>	٥

reduced costs or both.		
<p>Belonging</p> <p>It is a human emotional need to be an accepted member of a group. Humans tend to have an inherent desire to belong. The need to belong is the need to give and receive attention to and from others.</p>	<p>الانتماء</p> <p>هو شعور إنساني لاحتياج الفرد أن يكون عضوا مقبولا في الجماعة والرغبة في الانتماء وكذلك الرغبة في العطاء والحصول على الاهتمام من الآخرين.</p>	٦
<p>Professionalism</p> <p>The skill, good judgment and polite behavior that is expected from a person who is trained to do a job well.” In essence, it is a specific way of thinking and acting in your everyday life, especially while at work.</p>	<p>المهنية:</p> <p>هي المهارة والحكم الجيد والسلوك المهذب المتوقع من الشخص الذي تم تدريبه على القيام بعمل جيد. "في جوهرها ، إنها طريقة محددة للتفكير والعمل في حياتك اليومية ، وخاصة أثناء العمل.</p>	٧

المرحلة الخامسة

وضع الأطار العام للخطة الاستراتيجية

تم في هذه المرحلة وضع الأطار العام للخطة الاستراتيجية لكلية التمريض والتي اشتملت على إعادة صياغة و تحديث رؤية و رسالة الكلية بناء على نتائج التحليل البيئي ، و وضع الغايات النهائية المستهدفة و تحديد الأهداف الاستراتيجية ، ثم تحديد واختيار الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق الاهداف الاستراتيجية ، ثم السياسات العامة بالكلية .وقد تم عند صياغة الرؤية والرسالة و الأهداف الإستراتيجية مراعاة أن تكون منبثقة ومتوافقة مع رؤية و رسالة و الأهداف الإستراتيجية لجامعة المنوفية ، كما تم عرضهم و مناقشتهم مع الأطراف المعنية من داخل و خارج الكلية ، ثم نشرهم

صياغة الرؤية والرسالة و القيم

رؤية الكلية



" أن تكون الكلية رائدة و متميزة في مجال التعليم و الممارسات التمريضية و البحث العلمي و خدمة المجتمع للأرتقاء بالمنظومة الصحية و تحقيق اهداف التنمية المستدامة علي المستوي المحلي و القومي و الاقليمي و الدولي "

Vision:

To be a pioneer and distinguished faculty in the field of nursing education, practices, scientific research and community services to contribute in the advancement of health system and achieving sustainable development goals at the local, national, regional and international level.

رسالة الكلية



" اعداد خريج مؤهل و كفاء في مجال التعليم و الممارسات التمريضية و البحث العلمي و خدمة المجتمع قادر على الابتكار و منافسا محليا و قوميا و اقليميا و وفقا للقيم المهنية و الاخلاقية "

Mission:

Preparing a qualified and competent graduate in the field of nursing education, practices, scientific research and community services capable to innovate and a competitor locally, nationally and regionally taking into consideration professional and ethical values.

الغايات النهائية و الاهداف الاستراتيجية للكلية

الغايات النهائية:-

- ١- رفع كفاءة القدرة المؤسسية لتحسين الوضع التنافسي للكلية.
- ٢- التميز في التدريس و التعليم لزيادة القدرة التنافسية لطلاب الكلية.
- ٣- تطوير و دعم البحث العلمي و تركيزه على خدمة المجتمع.
- ٤- التوسع في خدمة المجتمع و تنمية البيئة.

الاهداف الاستراتيجية:

١. تنمية و تطوير الجهاز الاداري بما يتواءم مع عصر التحول الرقمي.
٢. تنمية الموارد المالية و تطوير البنية اللوجيستية لرفع كفاءة الكلية مؤسسيا و تعليميا و بحثيا.
٣. تنمية قدرات الطلاب التعليمية لتخريج كوادر متميزة في التخصصات التمريضية المختلفة.
٤. تطوير البرامج التعليمية لمرحلتى البكالوريوس و الدراسات العليا لتتماشي مع معايير الجودة الدولية و احتياجات سوق العمل.
٥. تنمية مهارات و قدرات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة.
٦. تطوير سياسات خدمات الطلاب و الخريجون.
٧. دعم الإنتاج العلمي و النشر الدولي لأعضاء هيئة التدريس.
٨. تنمية المهارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة.
٩. تعزيز المشاركة المجتمعية و جهود تنمية البيئة.

المرحلة السادسة

وضع السياسات العامة للكلية

تم مراجعة واستحداث السياسات العامة للكلية في قطاعات التعليم والتعلم، الدراسات العليا والبحث العلمي، خدمة المجتمع وتنمية البيئة و السياسات المالية والإدارية للكلية.

← سياسة التعليم والتعلم

1. الاستمرار في التطوير والحصول على الاعتماد الدولي للبرنامج الدراسي لمرحلة البكالوريوس
2. تبني معايير أكاديمية مرجعية عالمية (علامة مرجعية) للبرامج التعليمية لمرحلة البكالوريوس
3. تحديث الاستراتيجيات لجذب الطلاب الوافدين
4. استحداث برامج جديدة تتواءم مع احتياجات سوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي.
5. رفع كفاءة التعليم و التعلم من خلال مواكبة التطورات في تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و توظيفها في البرامج الأكاديمية من حيث المحتوى و اساليب التدريس و التقويم
6. نشر ثقافة التعلم الذاتي و المستمر بين الطلاب و اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة لاكتساب مهارات و عادات التعلم الذاتي
7. تعزيز سبل التقويم العملي و النظري للطلاب بإتباع التقنيات الحديثة.

8. تطوير النظام الإلكتروني للفاعلية التعليمية مشتملة (تطوير ميكنة الكنترول للبرامج الدراسية بنظام الساعات المعتمدة و التسجيل و الإرشاد الأكاديمي ... الخ)
9. تعزيز نظام المقيمين الخارجيين.
10. تعظيم مشاركة مستفيدي الخدمة في تحديث البرامج الدراسية في مرحلة البكالوريوس.
11. استحداث نظام الكتروني لثئون الخريجين.
12. التشجيع على الإبداع بما لا يتعارض مع أخلاقيات المهنة والبحث العلمي.
13. تعظيم الاستفادة من المشروعات البحثية للطلاب في تطوير الخدمات التعليمية المقدمة.
14. تشجيع التبادل الطلابي من خلال المنح و الاتفاقيات الدولية.
15. تحفيز انتاج و استخدام المقررات الإلكترونية في التعليم و التعلم
16. استحداث برامج تعليمية متميزة مثل برنامج التمريض المكثف

← سياسة الدراسات العليا

1. تعزيز خطة البحث العلمي للكلية وربطها بالخطة البحثية للجامعة.
2. استحداث اليات لتوفير درجات علمية مشتركة.
3. استحداث برامج جديدة تتواءم مع احتياجات سوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.
4. رفع كفاءة العملية التعليمية للدراسات العليا بتبني المعايير الدولية.

٥. تعزيز نظام التقييم العملي لطلاب الدراسات العليا بإتباع التقنيات الحديثة.
٦. تطوير لوائح الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة في ضوء الاطار العام لجامعة المنوفيه وبما يتوافق مع المعايير الدولية.
٧. تطوير خطة البعثات الخارجية وبعثات الاشراف المشترك.
٨. استحداث خطة لتسويق الابحاث العلمية التطبيقية.
٩. تعظيم الاستفادة من المشروعات والابحاث العلمية لتطوير العملية التعليمية والخدمية.
١٠. تعزيز نظام المقيمين الخارجيين.
١١. تعزيز التخصصات التي لها أهمية في المجتمع بناءا على دراسة احتياجات المجتمع.
١٢. تشجيع البحوث العلمية المشتركة وتداول المعلومات.

← سياسة خدمة المجتمع وتنمية البيئة

١. تطوير البرامج المخصصة للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٢. تعظيم دور الكلية في المشاركة المجتمعية.
٣. استحداث برامج تدريبية تواكب احتياجات اسواق العمل.
٤. تشجيع الوحدات ذات الطابع الخاص المستمرة والاكثر تفاعلاً وتناغماً في خدمة المجتمع.
٥. تعظيم الاستفادة من الخدمات المقدمة من الوحدات ذات الطابع الخاص.
٦. تطبيق معايير الجودة البيئية وضمان السلامة والصحة المهنية.

٤٥

٧. وضع خطة سنوية تهدف الى رفع الوعي البيئي لمجتمع الكلية.
 ٨. وضع خطة تدريبية لتطوير مهارات الخريجين لتتوافق مع مستجدات سوق العمل.
 ٩. تعظيم رابطة الخريجين من خلال مكتب الخريجين.
 ١٠. تدعيم القوافل الطبية لمحافظات مصر وقراها.
 ١١. تطوير اساليب الاعلان عن الانشطة بالكلية وتسويق خدماتها.
 ١٢. تفعيل دور المجلة الالكترونية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة
 ١٣. تفعيل دور قناة يوتيوب قوافل وندوات كلية التمريض جامعة المنوفية) لخدمة عدد كبير من افراد المجتمع
 ١٤. تفعيل دور صفحة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة لكلية التمريض جامعة المنوفية على الفيس بوك
- ← سياسة الكلية المالية والادارية:

تنمية الموارد المالية والذاتية للكلية

- يتم تنمية الموارد المالية والذاتية للكلية بما يتلائم مع الدعم المطلوب لاستمرارية جودة الاداء وذلك عن طريق:
١. تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وتسويق خدماتهم.
 ٢. استحداث وحدات جديدة ذات طابع خاص عن طريق استمرارية تعظيم الاستفادة من المشروعات المتميزه المتاحة للكلية ليتم من خلالها الاستحداث لتكون وحدات ذات طابع خاص.
 ٣. استحداث برامج تعليمية متميزه مثل برنامج التمريض المكثف والدبلومات المهنية المتخصصة في الاقسام العلمية المختلفة.
 ٤. تحديث الية جذب الطلاب الوافدين

٤٦

٥. تفعيل دور الشراكة الدولية مثل اتفاقيات الاتحاد الاوربي ارسنوس بلاس وتكساس الدولى
٦. تنفيذ برتوكولات التعاون مع المستشفيات الحكومية لتدريب طلاب الامتياز تحت اشراف الكلية.
٧. توفير الدعم المادى للعملية التعليمية والبحثية بالكلية.

السياسة الادارية

أ- ترسيخ ثقافة العمل الجماعى الذى يعتمد على ترسيخ مفهوم تطوير العمل من خلال المصداقية و الشفافية و المسانله و المحاسبه بما يتماشى مع القيم الحاكمة للكلية

- ١- زيادة عدد الدورات التدريبية لتوعية الموظفين و العمال بالتوصيف ووظيفى و العبى الوظيفى.
- ٢- توعية الموظفين بروح العمل الجماعى على كافة المستويات و الاصعدة.

ب- الدعم والمساعدة للجهات و الادارات المختلفة داخل الكلية من خلال

- ١- توفير المستلزمات اللازمه للادارات المختلفه بما يكفل تسهيل كافة الاعمال الادارية بالكلية
 - ٢- رفع كفاءة الموظفين فى المجالات التقنية و غيرها من المجالات المهنية
- ت - تعزيز العمل المؤسسى الذى يستند على الكفاءة عن طريق

- ١- تقييم و تطوير الهيكل الادارى
- ٢- وضع نظام لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين و القيادات الاداريه

السياسات العامة للكلية

١. اتباع معايير موضوعية معلنة لاختيار القيادات تبعا للقوانين الحاكمة.
٢. اتباع سياسات معلنة لضمان العدالة و عدم التمييز.
٣. أتياع سياسة الباب المفتوح فى الادارة.
٤. تعظيم المشاركة فى دعم اتخاذ القرار و تقبل النقد (تدعيم اللامركزية)
٥. تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس فى اختيار و تعيين القيادات.
٦. تطوير نظام حفظ و تداول و استدعاء المعلومات بالكلية.
٧. دعم القدرات الذاتية و الموارد المالية للكلية.
٨. اتباع نظام المسانلة و المحاسبية.
٩. ستحداث وحدات ادارية لمواكبة المستجدات.
١٠. تعزيز الممارسات المتميزة.
١١. الارتقاء بالمهنة و تعزيز الممارسات المهنية.
١٢. تنمية روح الانتماء و الحب و العطاء.
١٣. دعم الابتكار و الابداع.
١٤. تدعيم العلاقات المشتركة مع مختلف الاطراف المعنية.

مصادر تمويل الخطة

- ❖ الصناديق الخاصة
- ❖ ميزانية الجامعة
- ❖ تمويل ذاتي

المرحلة السابعة

تصميم الخطة التنفيذية لتحقيق الغايات العامة والاهداف الاستراتيجية